

أثر انعكاس التطورات الحديثة في مدينة الرياض على بيئات العمل
(الصعوبات والحلول)

اعداد الطلاب:	
عضو	قائد فريق
أيوب فهد اليوسف	طلال عبدالعزيز البكر
233001558	233001591

اشراف:	
د. فايز علي جراد	د. الفيصل عبدالحميد محمد

العام الدراسي: 2024

شكر وتقدير واهداء :

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. الشكر لله عز وجل الذي مَنَّ علينا بفضله وأعاننا على إتمام هذا البحث العلمي، ونسأله الهداية والتوفيق في أعمالنا مستقبلاً. اللهم لك الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك وعلو مكانك. الحمد لله على ما باركت لنا في سعيينا، فلك الحمد والشكر.

في البداية، نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى رئيس مجلس إدارة الجامعة المهندس الفاضل/ ناصر المحميد على إنشاء الجامعة وإتاحته فرص استكمال الدراسة والتعلم والتطور لنا وللطلاب من جميع أنحاء العالم من خلال الدورات المقدمة والمحاضرات عبر المنصة الذكية، ونتمنى دائماً نجاح الجامعة وتحقيقها أعلى المراتب والتصنيفات.

كما نتوجه بخالص الشكر والعرفان للدكتور الفیصل عبدالحمید والدكتور فايز علي جراد على إشرافهم لنا خلال فترة كتابة البحث، ولم يبخلوا علينا بتوجيهاتهم السديدة ونصائحهم القيمة.

نتقدم بجزيل الشكر والامتنان لعائلاتنا الكريمة على دعمهم المستمر وتحفيزهم لنا طيلة فترة دراستنا، لقد كانوا دائماً مصدر إلهام وقوة لنا في كل خطوة.

وأخيراً، نتوجه بالشكر لكل من ساهم ولو بجزء بسيط في إنجاز هذا المشروع، سواء من أساتذة الكلية أو العاملين فيها، ولكل من قدم لنا العون والنصيحة طوال فترة دراستنا.

نسأل الله العليّ القدير أن يوفقنا جميعاً لما فيه خير وصلاح، وأن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وينفع به الجميع.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

الملخص:

تشهد مدينة الرياض في عام 2024 تطوراً سريعاً ضمن رؤية المملكة العربية السعودية 2030، مما أثر بشكل مباشر على بيئات العمل في المدينة. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير هذه التطورات على بيئات العمل، وتحليل التحديات التي يواجهها الموظفون، مثل الازدحام المروري وساعات العمل الطويلة، بالإضافة إلى تقديم حلول لتحسين هذه البيئات من خلال تبني سياسات العمل المرن والعمل عن بعد وتحسين مرافق المنظمة.

تعتمد الدراسة على منهج وصفي تحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبيانات ومقابلات مع موظفين في مدينة الرياض. تشير النتائج إلى أن الازدحام المروري وساعات العمل الطويلة يزيدان من مستويات التوتر ويؤثران سلباً على الصحة النفسية والجسدية للموظفين. توصي الدراسة بتطوير بيئات العمل من خلال تحسين المرافق وتفعيل سياسات العمل المرن لتخفيف هذه التأثيرات وتحقيق توازن أفضل بين الحياة العملية والشخصية. كما أوضحت النتائج أن تبني سياسات العمل المرن والعمل عن بعد يمكن أن يساهم في تقليل الازدحام المروري وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية. بالإضافة إلى ذلك، أشارت الدراسة إلى ضرورة تحسين البنية التحتية للنقل العام وتطوير مرافق بيئة العمل. توصي الدراسة أيضاً بإعادة تقييم ساعات العمل وتنظيمها وتعزيز ثقافة العمل الداعمة لتحقيق أفضل مستويات الأداء والرضا الوظيفي.

قائمة المحتويات

اولاً: فهرس الموضوعات		
2	المقدمة	الفصل الأول: الإطار العام لِلدراسة
3	مشكلة الدراسة	
4	أهمية الدراسة	
5	اهداف الدراسة	
5	تساؤلات الدراسة	
6	فروض الدراسة	
6	1. نظرية التوازن بين العمل والحياة	
8	2. نظرية الإدارة العلمية	
9	3. نظرية الضغط المهني	
12	الدراسات العربية	الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة
14	الدراسات الأجنبية	
17	التعليق على الدراسات السابقة	
18	ما يميز الدراسة	
19	مقدمة	
19	بيئة العمل	
21	العمل المرن	
22	الرضا الوظيفي	
24	الاجهاد الوظيفي	
25	الازدحام المروري	
26	عدد ساعات العمل	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
30	المنهجية وطرق البحث	
30	مجتمع البحث	
30	حدود البحث	
31	أدوات البحث	

33	أولاً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الديموغرافية	الفصل الرابع: تحليل البيانات
40	ثانياً: الإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من الفرضيات	
47	النتائج	
48	التوصيات	
49	المراجع العربية	الملاحق
50	المراجع الأجنبية	
52	نموذج الاستبانة	
55	الملخص باللغة الإنجليزية	

ثانياً: فهرس الاشكال	
33	المقدمة
33	شكل (1.4): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس
34	شكل (2.4): توزيع عينة الدراسة حسب العمر
35	شكل (3.4): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية
36	شكل (4.4): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي
37	شكل (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب القطاع الوظيفي
38	شكل (6.4): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة
39	شكل (7.4): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

ثالثاً: فهرس الجداول

33	جدول (1.4): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس
34	جدول (2.4): توزيع عينة الدراسة حسب العمر
35	جدول (3.4): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية
36	جدول (4.4): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي
37	جدول (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب القطاع الوظيفي
38	جدول (6.4): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة
39	جدول (7.4): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل
40	جدول (8.4): العلاقة بين الازدحام المروري وتأثيرها على مستوى التوتر
41	جدول (9.4): العلاقة بين الازدحام المروري وتأثيرها على الالتزام بمواعيد العمل
42	جدول (10.4): العلاقة بين عدد ساعات العمل والصحة النفسية والجسدية للموظفين
43	جدول (11.4): العلاقة بين عدد ساعات العمل وتأثيرها على الحياة الاجتماعية
44	جدول (12.4): العلاقة بين العمل المرن وحل مشكلة الازدحام المروري
45	جدول (13.4): العلاقة بين الرضا عن بيئة العمل وتقييم الموظف لمرافق بيئة العمل
46	جدول (14.4): العلاقة بين جودة الأدوات الرقمية وتطبيق سياسات العمل عن بعد

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030، تشهد مدينة الرياض نموًا سكانيًا واقتصاديًا سريعًا، حيث انطلقت مشاريع ضخمة لتحقيق مستهدفات هذه الرؤية، مثل مشروع الدرعية، الرياض الخضراء، حديقة الملك سلمان، ومترو الرياض. كما تستعد المدينة لاستضافة مناسبات عالمية مثل معرض إكسبو، كأس آسيا، وكأس العالم، وتسعى المدينة لاستقطاب مقرات الشركات العالمية مما يعزز مكانتها بين المدن العالمية المتقدمة.

يقول ولي العهد محمد بن سلمان: "عازمون على تحويل الرياض إلى واحدة من أكثر المدن العالمية استدامة". ولتحقيق هذه المشاريع الكبرى، تم إطلاق برنامج جودة الحياة، وهو أحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030، الذي يهدف إلى تحسين نمط حياة الفرد والأسرة وبناء مجتمع ينعم أفرادُه بأسلوب حياة متوازن. الغاية النهائية هي تحقيق البعد الإنساني وتعظيم الأثر الاجتماعي لكافة المبادرات، بالإضافة إلى ذلك، تم إقرار تأسيس مركز مشاريع البنية التحتية لتحسين جودة الحياة لسكان الرياض وزوارها، وتحسين المشهد الحضري، والمساهمة في تحقيق كفاءة الإنفاق.

هذا النمو السريع يصاحبه زيادة في السكان والعاملين في المدينة حسب آخر إحصائية في عام 2022 فان عدد السكان في مدينة الرياض بلغ 8,591,748 نسمة، وفيما يخص الموظفين العاملين حسب آخر إحصائية في الربع الرابع من العام 2023، بلغ ما مجموعه 5,483,811 عاملاً، موزعين كالتالي: 91.7% في نظام التأمينات الاجتماعية و8.3% في نظام الخدمة المدنية، بنسبة وصلت إلى 66.7%، من مجموع السكان (وزارة التخطيط والاقتصاد).

ومع هذا التطور هناك رفع التوقعات في بيئات العمل الموجودة في مدينة الرياض لتكون موازية لبيئات العمل العالمية الإيجابية من خلال التطرق إلى مرافق المنشأة من ناحية أدوات العمل أو أماكن الراحة أو وسائل الترفيه حيث يقضي الموظف في مكان عمله ما يقارب نصف يومه بعد استبعاد فترة النوم بالإضافة إلى بيئات العمل التي تطبق سياسات العمل المرن والعمل عن بعد، مما يمكن الموظف من التوازن بين العمل والحياة الشخصية والاجتماعية. كما سيقدم البحث توصيات لتحسين بيئات العمل غير المتطورة التي لا تطبق العمل المرن والعمل عن بعد، وذلك بهدف تخفيف الأعباء على الموظفين وتقليل الحاجة للتنقل اليومي في ظل الازدحام المروري في مدينة الرياض مما يؤثر سلباً على صحة الموظف الجسدية بسبب الجلوس الطويل في السيارة، ويؤثر أيضاً على حياة الموظف الأسرية التي يمكن أن تستفيد من الوقت الذي يقضيه الموظف في التنقل. هذا الوقت يمكن استغلاله بشكل أفضل لقضاء وقت مع العائلة وتلبية احتياجات الأسرة.

وعليه فإن العمل لساعات طويلة والتنقل لساعات إضافية يسبب إرهاقاً شديداً للموظف، مما يؤثر على سلامته النفسية واستقراره العاطفي، يمكن أن ينتقل هذا الإرهاق إلى محيط الموظف، مما يؤثر سلباً على الأسرة والأصدقاء، ويجعل من الصعب عليه تخصيص وقت كافٍ لنفسه ولأسرته.

لذلك قد يجد الكثيرون ان في الاستسلام للنمطية التي يخلقها روتين التنقل الطويل أثر بالغ على حياتهم الاجتماعية عموماً والاسرية بشكل خاص وتكمن المشكلة في استمرار تلك الضغوطات لفترات طويلة فيصعب التعايش معها، وفقاً لمنظمة الصحة العالمية تم تصنيف الإرهاق باعتباره متلازمة ناتجة عن الاجهاد والتوتر النفسي في مكان العمل و تعرف إدارة السلامة والصحة المهنية الاجهاد في مكان العمل بأنه عبء زائد من المطالب الجسدية او العقلية التي يمكن ان تؤدي الى مشاكل صحية خطيرة إذا سارت دون رادع، وهنا نشير الى ان التنقل من المنزل الى العمل ذهاباً وإياباً يعتبر هو من ضمن التفرغ الخاص بالعمل وينطبق على هذا التنقل جميع التعاريف التي تنطبق على ضغوط العمل والإرهاق والاحتراق الوظيفي إذا كان له أثر على الموظف.

مشكلة الدراسة:

من خلال سكن وعمل الباحثين في مدينة الرياض، لوحظت بعض السلبيات الواضحة في بيئات العمل من خلال شكاوى الموظفين والزملاء والأقارب وما يتم تداوله في المجالس والمناسبات. تبرز إحدى هذه السلبيات في طول فترة التنقل من المنزل إلى العمل ذهاباً وإياباً في ظل الازدحام المروري، مما يأخذ وقتاً وجهداً كبيرين حتى يصل الموظف إلى العمل أو إلى المنزل. ينعكس هذا الوضع بالسلب على صحة ورضا الموظفين، حيث يُعتبر هذا التنقل جزءاً من وقت العمل وليس من الوقت الشخصي للموظف. يتطلب هذا الوضع حلاً من بعض المنشآت باعتماد العمل المرن أو العمل عن بعد لتخفيف الأعباء عن الموظفين وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

بالإضافة إلى ذلك، في ظل تطبيق العمل المرن أو العمل بوقت محدد، تُعاني بعض المنشآت من بيئات عمل تقليدية تفتقر إلى أماكن الاستراحة أو الترفيه للموظفين أو المحافظة على الصحة والسلامة، مما يزيد من معاناة الموظفين الذين يقضون نصف يومهم في العمل بعد استثناء ساعات النوم.

وتتمثل مظاهر هذه المشكلة في:

- استمرار بعض المنشآت في الاعتماد على بيئات عمل تقليدية غير مُتطورة لا تُلبّي احتياجات الموظفين في ظل التطورات العصرية التي تشهدها المدينة.
- غياب مبادئ العمل المرن والعمل عن بعد في بعض المنشآت، مما يُثقل كاهل الموظفين ويُضيع وقتهم في التنقل دون داعٍ.

- عدم موازنة مرافق بعض المنشآت لمتطلبات بيئة العمل الحديثة، مما يخلق بيئة عمل غير مُحفزة وغير مُريحة.
- تجاهل بعض أصحاب العمل لأهمية تحقيق التوازن بين العمل والحياة بالنسبة للموظفين، مما يؤثر سلباً على صحتهم النفسية والجسدية وعلى أدائهم الإنتاجي.

وتؤدي هذه المشكلة إلى العديد من النتائج السلبية، منها:

- انخفاض مستويات رضا الموظفين وإحباطهم.
- ارتفاع معدلات التغيب عن العمل.
- ضعف الإنتاجية.
- صعوبة جذب المواهب والاحتفاظ بها.
- تزايد الإرهاق والتوتر بين الموظفين.
- مشاكل صحية ونفسية للموظفين.
- تأثير سلبي على الحياة الأسرية للموظفين.

أهمية الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح مجموعة من القضايا المهمة المتعلقة ببيئة العمل وتأثيرها على الموظفين في مدينة الرياض في ضوء التطورات الحديثة، مع التركيز على النقاط التالية:

- تحديد المشاكل الحالية في بيئات العمل غير المتطورة.
- تقديم حلول مبتكرة للتغلب على هذه المشاكل، مثل تفعيل سياسات العمل المرن والعمل عن بعد.
- تقييم الأدوات الرقمية الحالية وتقديم توصيات لتحسينها.
- تحليل تأثير ساعات العمل الطويلة على الإنتاجية والصحة النفسية والجسدية للموظفين.
- اقتراح سياسات لتقليل ساعات العمل الحضورية وزيادة ساعات العمل المرن.
- تقييم مدى فعالية العمل عن بعد في تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- تقديم حلول لتطبيق العمل عن بعد بشكل فعال.
- دراسة تأثير فترات التنقل الطويلة على مستويات التوتر والإرهاق بين الموظفين.
- تقييم العلاقة بين الازدحام المروري ورضا الموظفين عن حياتهم الوظيفية.

أهداف الدراسة:

- دراسة تأثير الازدحام المروري على الصحة النفسية والجسدية للموظفين.
- تحديد العلاقة بين فترات التنقل الطويلة ومستويات التوتر والإجهاد بين الموظفين.
- تحليل تأثير ساعات العمل الطويلة على التوازن بين الحياة العملية والشخصية.
- تقييم كيفية تأثير ساعات العمل الممتدة على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي.
- تحسين جودة الحياة العامة للموظفين من خلال بيانات عمل صحية ومتوازنة.
- دراسة تأثير عدم توفر سياسات العمل المرن والعمل عن بعد على رضا وإنتاجية الموظفين.
- تقديم توصيات لتحسين بيئات العمل في الرياض.
- تقديم توصيات لتعزيز رضا الموظفين وتحسين تجربتهم الوظيفية في الرياض.

تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيسي:

كيف تؤثر بيئة العمل وعدد ساعات العمل على صحة وإنتاجية ورضا الموظفين في مدينة الرياض في ظل التطورات الحديثة؟

الأسئلة الفرعية:

1. هل يؤثر الازدحام المروري على مستوى التوتر لدى الموظفين في مدينة الرياض؟
2. هل يؤثر الازدحام المروري على الالتزام بمواعيد العمل لدى الموظفين في مدينة الرياض؟
3. كيف تؤثر عدد ساعات العمل على الصحة النفسية والجسدية لدى الموظفين في مدينة الرياض؟
4. كيف تؤثر عدد ساعات العمل على الحياة الاجتماعية لموظفي مدينة الرياض؟
5. هل سيحل (العمل المرن / العمل عن بعد) مشكلة الازدحام في مدينة الرياض؟
6. ما مدى اهتمام بيئات العمل بآماكن الاستراحة وآماكن الترفيه وأدوات العمل والمكتب؟
7. ما مدى جودة الأدوات الرقمية في بيئات العمل؟

فروض الدراسة:

1. الازدحام المروري يؤثر على مستوى التوتر والاجهاد لدى الموظفين في مدينة الرياض
2. يؤثر الازدحام المروري بشكل سلبي على مستوى الالتزام بمواعيد العمل
3. عدد ساعات العمل الطويلة تؤثر بشكل سلبي على الصحة النفسية والجسدية للموظفين
4. عدد ساعات العمل الطويلة تؤثر بشكل سلبي على الحياة الاجتماعية للموظف
5. العمل المرن او العمل عن بعد يمكن ان يخفف من الازدحام المروري في مدينة الرياض
6. بيئات العمل الحالية لا تهتم بمرافق المنظمة (المكاتب، أماكن الترفيه، مناطق الاستراحة) بالشكل

الكافي

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:

1. نظرية التوازن بين العمل والحياة (Work-Life Balance Theory)

(1985). Greenhaus & Beutell

يمكن استخدام نظرية التوازن بين العمل والحياة لفهم كيفية تأثير سياسات العمل المرن والعمل عن بُعد على الصحة النفسية والجسدية للموظفين في مدينة الرياض، حيث تركز نظرية التوازن بين العمل والحياة على كيفية تحقيق الأفراد للتوازن بين متطلبات العمل ومسؤوليات الحياة الشخصية، وتهدف النظرية إلى فهم العوامل التي تؤثر على قدرة الأفراد على الموازنة بين جوانب حياتهم المهنية والشخصية وتحديد الآليات التي يمكن أن تساعد في تحسين هذا التوازن.

المبادئ الأساسية:

1. التوازن الديناميكي: التوازن بين العمل والحياة ليس ثابتاً بل ديناميكي ويتغير بناءً على المراحل الحياتية والأولويات المختلفة للفرد.
2. الرضا الشامل: تحقيق التوازن يسهم في الرضا الشامل للفرد، حيث يؤدي إلى تحسين الصحة النفسية والجسدية، وزيادة الرضا الوظيفي والعائلي.
3. التأثير المتبادل: الأنشطة والمسؤوليات في العمل والحياة الشخصية تؤثر على بعضها البعض، ويمكن أن تؤدي الضغوط في أحد الجوانب إلى تأثيرات سلبية في الجانب الآخر.

4. المرونة: قدرة الأفراد على التكيف مع المتغيرات في حياتهم المهنية والشخصية تعتبر عاملاً حاسماً في تحقيق التوازن.

التطبيقات العملية للنظرية:

1. سياسات العمل المرنة: تشجيع تبني سياسات العمل المرنة، مثل العمل عن بُعد، ساعات العمل المرنة، لتمكين الموظفين من إدارة مسؤولياتهم الشخصية والمهنية بشكل أفضل.
2. إدارة الوقت: تدريب الموظفين على مهارات إدارة الوقت يمكن أن يساعدهم في تحديد أولوياتهم وإنجاز مهامهم بشكل أكثر فعالية، مما يساهم في تحقيق التوازن.
3. الثقافة التنظيمية: تطوير ثقافة تنظيمية تدعم التوازن بين العمل والحياة، حيث يتم تشجيع الموظفين على أخذ فترات راحة، وتجنب العمل المفرط، وممارسة الأنشطة الترفيهية والرياضية.

الفوائد المحتملة:

1. تحسين الصحة النفسية والجسدية: التوازن بين العمل والحياة يمكن أن يقلل من مستويات التوتر والضغط النفسي، مما يؤدي إلى تحسين الصحة العامة.
2. زيادة الرضا الوظيفي: الموظفون الذين يتمتعون بتوازن جيد بين العمل والحياة يكونون أكثر رضا بوظائفهم وأكثر التزاماً بأعمالهم.
3. زيادة الإنتاجية: عندما يشعر الموظفون بالراحة والتوازن في حياتهم، يمكن أن يزيد ذلك من إنتاجيتهم وكفاءتهم في العمل.
4. تقليل معدل دوران الموظفين: التوازن بين العمل والحياة يمكن أن يقلل من معدلات الغياب والتسرب الوظيفي، مما يساهم في استقرار القوى العاملة.

2. نظرية الإدارة العلمية (Scientific Management Theory)

نظرية الإدارة العلمية، التي طورها فريدريك وينسلو تايلور في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، تهدف إلى تحسين الكفاءة والإنتاجية في بيئات العمل من خلال تطبيق مبادئ الإدارة العلمية. تركز النظرية على تحليل وتحديد أفضل الطرق لأداء المهام وتحسين العمليات الإدارية، يمكن استخدام هذه النظرية لتحليل بيئات العمل التقليدية في مدينة الرياض وتحديد أفضل الطرق لتحسينها. يمكن تطبيق المبادئ الأساسية للنظرية لتحسين تصميم المكاتب ومناطق الراحة، مما يزيد من كفاءة العمل وراحة الموظفين.

المبادئ الأساسية:

1. التدريب والتعليم: تدريب العمال وتعليمهم الأساليب المثلى لأداء مهامهم بناءً على النتائج المستخلصة من التحليل العلمي.
2. التحفيز والتعويض: تحفيز العمال من خلال نظام تعويض عادل يرتبط بالأداء والإنتاجية.
3. التخصص وتقسيم العمل: تقسيم العمل إلى مهام محددة وتخصص العمال في أداء هذه المهام لزيادة الكفاءة.
4. المراقبة والتحكم: مراقبة العمل لضمان الالتزام بالأساليب المحددة والتحكم في جودة الأداء.

التطبيقات العملية للنظرية:

1. تصميم العمل: تصميم بيئات العمل والأدوات والآلات بحيث تكون متوافقة مع أفضل الأساليب العلمية لأداء المهام.
2. التدريب والتطوير: توفير برامج تدريبية مبنية على النتائج العلمية لضمان أن العمال يمتلكون المهارات والمعرفة اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة.
3. نظام المكافآت: تطوير نظام مكافآت يعزز الأداء العالي والإنتاجية، ويشجع العمال على اتباع الأساليب المثلى.

الفوائد المحتملة:

1. زيادة الإنتاجية: تطبيق الأساليب العلمية يمكن أن يؤدي إلى زيادة كبيرة في إنتاجية العمل.
2. تقليل التكاليف: تحسين الكفاءة يقلل من الهدر ويخفض تكاليف الإنتاج.
3. تحسين الجودة: مراقبة العمليات وتحسينها باستمرار يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة المنتجات والخدمات.
4. تحفيز العمال: نظام المكافآت العادل يشجع العمال على تحسين أدائهم والالتزام بالأساليب العلمية.

3. نظرية الضغط المهني (Job Stress Theory)

تركز نظرية الضغط المهني على فهم كيفية تأثير العوامل المرتبطة بالعمل على الضغط النفسي والجسدي للموظفين. تشير النظرية إلى أن الضغوط المهنية يمكن أن تنشأ من متطلبات العمل، بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء والرؤساء، وسياسات العمل. هذه الضغوط يمكن أن تؤدي إلى مجموعة من التأثيرات السلبية على الصحة النفسية والجسدية للموظفين وأدائهم الوظيفي، يمكن هذه النظرية لفهم تأثير الازدحام المروري وبيئات العمل غير الملائمة على صحة ورضا الموظفين في مدينة الرياض. يمكن تحليل البيانات لتحديد مصادر الضغط الرئيسية وتقديم توصيات لتقليلها من خلال تحسين بيئات العمل وتبني سياسات العمل المرنة والعمل عن بعد.

المبادئ الأساسية:

1. مصادر الضغط: تشمل مصادر الضغط المهني متطلبات العمل العالية، بيئة العمل غير الملائمة، عدم الدعم الاجتماعي، والصراعات بين العمل والحياة الشخصية.
2. ردود الفعل على الضغط: تشمل ردود الفعل على الضغط الأعراض النفسية مثل القلق والاكتئاب، والأعراض الجسدية مثل الإرهاق والأمراض المزمنة، والتغيرات السلوكية مثل التغيب عن العمل وانخفاض الإنتاجية.
3. آليات التأقلم: تشمل آليات التأقلم مع الضغط المهني استراتيجيات مثل تنظيم الوقت، البحث عن الدعم الاجتماعي، ممارسة الرياضة، والاسترخاء.
4. النتائج النهائية: تؤثر الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي، الصحة العامة، والعلاقات الشخصية.

التطبيقات العملية للنظرية:

1. تقييم بيئة العمل: يمكن استخدام النظرية لتقييم بيئة العمل وتحديد مصادر الضغط الرئيسية التي تؤثر على الموظفين.
2. تطوير برامج الدعم: إنشاء برامج دعم الموظفين التي تركز على تقليل الضغط المهني من خلال تقديم الاستشارات، برامج العافية، وتوفير بيئة عمل داعمة.
3. تدريب الموظفين: توفير تدريب على إدارة الضغط واستراتيجيات التأقلم للموظفين لمساعدتهم على التعامل مع ضغوط العمل بشكل أكثر فعالية.
4. تحسين بيئة العمل: تحسين الظروف المادية والنفسية في مكان العمل، مثل تقليل الضوضاء، تحسين الإضاءة، وتوفير مساحات استراحة.

الفوائد المحتملة:

1. تحسين الصحة النفسية والجسدية: تقليل الضغط المهني يمكن أن يحسن الصحة النفسية والجسدية للموظفين.
2. زيادة الرضا الوظيفي: الموظفون الذين يشعرون بأنهم قادرون على التعامل مع ضغوط العمل يكونون أكثر رضا عن وظائفهم.
3. تحسين الأداء الوظيفي: تقليل الضغط يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل.
4. تقليل معدل دوران الموظفين: الموظفون الذين يشعرون بالدعم في بيئات عملهم يكونون أقل عرضة للتغيب والتسرب الوظيفي.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة

❖ دراسة (نورة, 2024) بعنوان: تقييم إمكانية الوصول إلى نظام النقل العام في مدينة الرياض باستخدام التحليلات الجغرافية-المكانية

هدفت الدراسة الى تقييم إمكانية وصول السكان إلى محطات النقل العام في الرياض باستخدام أدوات تحليل الشبكات القائمة على أنظمة المعلومات الجغرافية. تشير النتائج إلى أن تحسين الوصول إلى النقل العام يمكن أن يقلل من شدة الازدحام المروري.

❖ دراسة (مساعد, 1995) بعنوان: التعامل مع الازدحام المروري: الحل المرتبط باستعمالات الأراضي

هدفت الدراسة الى مناقشة تأثير الازدحام المروري على المدن، مسلطة الضوء على دور استعمالات الأراضي في تفاقم المشكلة. تشير النتائج إلى أن الاستخدام الأمثل للأراضي يمكن أن يقلل من مستوى الازدحام المروري، وتكامل هذه الاستراتيجيات مع السياسات الاقتصادية الأخرى لتحقيق أفضل النتائج.

❖ دراسة (بخيت, 2023) بعنوان: أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير بيئة العمل، بما في ذلك المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، الهيكل الإداري، وبيئة العمل التكنولوجية، على الرضا الوظيفي، والذي يشمل الترقية والمشاركة في اتخاذ القرار، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستندت إلى مسح اجتماعي بالعينة من موظفي الأمانة العامة للحكومة في ولاية سنار، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- وجود علاقة طردية بين جودة بيئة العمل والرضا الوظيفي.
- بيئة العمل المادية والتكنولوجية تؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين وتحفيزهم.
- تعزيز بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الولاء الوظيفي.

❖ دراسة (حسام, 2022) بعنوان: أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين

هدفت الدراسة إلى النظر في أبعاد العمل عن بعد وإنتاجية العاملين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتقييم تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العاملين، أظهرت النتائج تأثيراً ذا دلالة إحصائية بين أبعاد العمل عن بعد وإنتاجية العاملين، مما يعزز من إنتاجية الموارد البشرية.

❖ دراسة (دعاء توفيق 2021) بعنوان: الابعاد الاجتماعية للعمل المرن في ظل الازمات

هدفت الدراسة الى تحليل أسباب تطبيق نظام العمل المرن وعوامل نجاحه، وتفسير الأبعاد الاجتماعية له مثل العمر، ضغوط العمل، استخدام التكنولوجيا، علاقات العمل، حرية اختيار ساعات العمل، متطلبات

الأسرة، والظروف الصحية وتم استخدام منهج تكاملي يجمع بين الكمي والكيفي، باستخدام مسح اجتماعي على 230 فرداً من شركة نستله مصر، ومقابلات متعمقة مع الخبراء، وكانت النتائج كالتالي:

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين فئات العمر في أسباب وأشكال العمل المرن.
- توجد علاقة إيجابية بين استخدام التكنولوجيا وتفضيل العمل المرن.
- توجد علاقة إيجابية بين تأثير العمل المرن على الأسر وتفضيله.

❖ دراسة (شواخ، 2020) بعنوان: التكيف القانوني للعمل عن بُعد

هدفت الدراسة الى التعرف على النظام القانوني للعمل عن بُعد، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والمنهج القانوني المقارن للتعرف على تعريف العمل عن بُعد وأهميته، تكيف العمل عن بُعد وأركانه، وأحكام عقد العمل عن بُعد، وكانت نتائج البحث كالتالي:

- يرتبط عقد العمل عن بُعد بشكل جوهري بالتقنيات الحديثة.
- تنطبق أحكام عقد العمل التقليدية على عقد العمل عن بُعد مع خصوصية في الحماية من المخاطر الجسدية والصحية.
- يوصي البحث بتطبيق مرن لقواعد الحماية لتوفير حماية جدية للعاملين عن بُعد.
- توصيات لتحسين عقود العمل عن بُعد.

❖ دراسة (صونية، 2018) بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، وتتناول الدراسة كيفية تأثير القيم والمعتقدات والأعراف التنظيمية على الأداء الوظيفي للموظفين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لاستقصاء العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام استبيانات تم توزيعها على عينة من الموظفين، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً كبيراً للثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي.
- القيم والمعتقدات والأعراف التنظيمية لها تأثير مباشر على تحسين أداء الموظفين وتحفيزهم للعمل بكفاءة.

❖ دراسة (فتحي، 2017) بعنوان: أثر الإدارة الاستراتيجية على تطوير تكنولوجيا المعلومات في الشركات الصناعية المساهمة الأردنية

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة على بيئة العمل في الشركات الصناعية في الأردن، مع التركيز على كيفية تحسين الأداء والكفاءة التشغيلية من خلال تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، واستخدمت الدراسة منهجية تحليلية وصفية لاستكشاف تأثير تكنولوجيا المعلومات على العمليات الإدارية

والإنتاجية في الشركات الصناعية. تم توزيع استبيانات على عينة من العاملين في الشركات الصناعية لتحليل آرائهم حول تأثير التكنولوجيا على بيئة العمل، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- أن استخدام التكنولوجيا الحديثة يساهم بشكل كبير في تحسين بيئة العمل من خلال زيادة الكفاءة وتقليل الوقت والجهد المبذول في العمليات الإنتاجية والإدارية.
- أن التكنولوجيا الحديثة تساعد في تحسين جودة العمل وتعزيز التواصل بين الموظفين، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر تفاعلية وإيجابية.
- أن هناك حاجة مستمرة لتدريب الموظفين على استخدام التكنولوجيا الحديثة لضمان تحقيق أقصى استفادة منها.

الدراسات الأجنبية:

❖ Study (Libin, Chong and Zhenyu 2023): The Effect of Commuting Time on Quality of Life: Evidence from China

هدفت الدراسة الى البحث في كيفية تأثير وقت التنقل على جودة حياة العمال في الصين، مع التركيز على كيفية تأثير أوقات التنقل الطويلة على رضا الحياة والصحة البدنية، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- ترتبط أوقات التنقل الطويلة بانخفاض الرضا عن العمل والحياة بشكل عام.
- تساهم أوقات التنقل الطويلة في حدوث مشكلات صحية، بما في ذلك الخمول البدني والإجهاد، مما قد يؤدي إلى مشاكل صحية أوسع نطاقاً.
- يمكن أن يؤدي تحسين البنية الأساسية للنقل العام، مثل بناء مترو الأنفاق، إلى تقليل أوقات التنقل بشكل كبير وتخفيف بعض التأثيرات السلبية على جودة الحياة.

وكانت توصيات الدراسة هي: أهمية معالجة أوقات التنقل كعامل في التخطيط الحضري وسياسة الصحة العامة لتحسين الرفاهية العامة لسكان المناطق الحضرية

❖ Study (Jina and Hye-Sun 2022): Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance

هدفت الدراسة الى دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين، مع التركيز بشكل خاص على كيفية تأثير الأنواع الثقافية المختلفة على مستويات التوتر لدى الموظفين والأداء الوظيفي العام، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل كبير على أداء الموظفين وتؤدي الثقافات التي تعزز التواصل المفتوح والمشاركة في صنع القرار والابتكار إلى زيادة مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم.
- يمكن أن يؤدي مطابقة نوع الثقافة التنظيمية مع كفاءات الموظفين إلى تقليل التوتر المتصور، وبالتالي تحسين الأداء
- يتوسط التزام الموظفين وقدرتهم على السعي إلى الإنجاز العلاقة بين بيئة العمل والأداء، مما يشير إلى أن الثقافة الداعمة تعزز التفاني والجهد الأعلى بين الموظفين.

❖ Study (The Lancet Psychiatry, 2019)

هدفت الدراسة الى تحديد العلاقة بين الإجهاد المرتبط بالعمل ومشاكل الصحة النفسية. وتطرق الى الأدلة المتاحة حول تأثير الإجهاد الوظيفي على الصحة النفسية، وتحديد التدخلات الفعالة في تقليل هذه المشاكل. واستخدمت منهجية وتحليل تلوي (Meta-analysis). وتضمنت الدراسة مجموعة واسعة من الأبحاث السابقة التي تناولت مواضيع الإجهاد المرتبط بالعمل وتأثيره على الصحة النفسية. وقام الباحثون باستخدام نماذج إحصائية لدمج النتائج من الدراسات المختلفة، مما يسمح بفهم أعمق لتأثير الإجهاد الوظيفي على الصحة النفسية وكانت النتائج كالتالي:

- زيادة مخاطر الاكتئاب والقلق: وجدت الدراسة أن الإجهاد المرتبط بالعمل يزيد من مخاطر الإصابة بالاكتئاب والقلق بين الموظفين.
- التدخلات الفعالة: حددت الدراسة أن التدخلات مثل تقديم الدعم النفسي، تعزيز بيئة العمل الصحية، وتقديم ترتيبات العمل المرنة يمكن أن تكون فعالة في تقليل مشاكل الصحة النفسية.
- وقدمت الدراسة بعض التوصيات كالتالي:

- تحسين بيئة العمل: أوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئات العمل لجعلها أكثر دعمًا لصحة الموظفين النفسية، مثل تقليل ساعات العمل المفرطة.
- تعزيز التوازن بين العمل والحياة: شددت الدراسة على أهمية توفير ترتيبات عمل مرنة لتقليل الإجهاد الناتج عن العمل، مما يمكن أن يساهم في تحسين التوازن بين العمل والحياة للموظفين.

❖ Study (Leigh, 2016): The Healthy Workplace: How to Improve the Well-Being of Your Employees—and Boost Your Company's Bottom Line

هدفت الدراسة الى تقديم استراتيجيات شاملة لإنشاء بيئات عمل أكثر صحة تعمل على تعزيز رفاهية الموظفين وبالتالي تحسين الأداء العام للشركة، واستخدمت بعض المفاهيم الرئيسية ادناه:

- يمكن لبيئة العمل الأكثر صحة أن تؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل التغيب وخفض تكاليف الرعاية الصحية.
 - استخدام تقنيات لتقليل التوتر وتعزيز التركيز، مثل تصميم مكان العمل بشكل أفضل، وتعزيز الحركة، وتحسين جودة النوم.
 - التأكيد على أهمية تنمية ثقافة تدعم الصحة والرفاهية، وتشجع السلوكيات التي تفيد كل من الموظفين والمنظمة.
 - نصائح عملية لتحسينات فورية وتخطيط طويل الأجل لإنشاء مكان عمل صحي مستدام.
- وكانت النتيجة هي ان الاستثمار في صحة ورفاهية الموظفين لا يعزز إنتاجيتهم فحسب، بل يعزز أيضًا صافي أرباح الشركة

❖ Study (peter, 2003): Flexibility at Work: Balancing the Interests of Employer and Employee

- هدفت الدراسة الى تناول قضية المرونة في مكان العمل وإلى توضيح كيف يمكن للمرونة أن تكون مفيدة بشكل متبادل لكل من أصحاب العمل والموظفين من خلال معالجة مشاكل الأعمال واللوائح القانونية وضغوط تنوع القوى العاملة وديناميكيات سوق العمل، وصنف المرونة الى خمسة أنواع: وظيفية، وعددية، وزمنية، ومكانية، ومالية. وكانت نتائج الدراسة كالتالي:
- منظور المنظمة: يمكن للمرونة أن تقلل التكاليف، وتحسن الجودة والخدمة، وتزيد الإنتاجية، وتحمي من التغيير، وتلبي احتياجات العرض.
 - منظور الموظف: يستكشف سبب تقدير الموظفين للمرونة، بما في ذلك اكتساب المهارات، والمسؤوليات المنزلية، وتفضيلات نمط الحياة.

❖ Study (Julia, 2000): The Impact of Flexible Working Arrangements on Employee Well-being

- هدفت الدراسة الى البحث في كيفية تأثير ترتيبات العمل المرنة على رفاهية الموظفين، وفحص التأثيرات الإيجابية والسلبية وكانت نتائج الدراسة كالتالي:
- تسمح ترتيبات العمل المرنة للموظفين بإدارة مسؤولياتهم الشخصية والمهنية بشكل أفضل، مما يقلل من التوتر ويحسن الرفاهية العامة.
 - يميل الموظفون الذين لديهم إمكانية الوصول إلى خيارات العمل المرنة إلى الإبلاغ عن رضا وظيفي أعلى بسبب زيادة الاستقلالية والسيطرة على بيئة عملهم.

- يكون العديد من الموظفين أكثر إنتاجية عند العمل بمرونة، بسبب انخفاض عوامل التشبث ووقت التنقل.

- يساهم تقليل التنقل والقدرة على إنشاء مساحة عمل مخصصة في تحسين الصحة العقلية.

ومن استراتيجيات التنفيذ كالتالي:

- وضع سياسات محددة جيداً للعمل المرن تتوافق مع أهداف وثقافة المنظمة.
- الاستثمار في التكنولوجيا لتسهيل العمل عن بعد وضمان التواصل السلس.
- الحفاظ على اتصالات قوية من خلال عمليات تسجيل الوصول المنتظمة وقنوات الاتصال المفتوحة.
- التركيز على النتائج بدلاً من ساعات العمل لتقييم الأداء.
- تقديم أنواع مختلفة من المرونة، مثل ساعات العمل المرنة والعمل عن بُعد وأسابيع العمل المضغوطة، لتلبية احتياجات الموظفين المتنوعة.

التعليق على الدراسات السابقة:

تؤكد دراسة (دعاء توفيق 2021) على أهمية العمل المرن في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، مشيرة إلى أن استخدام التكنولوجيا يعزز تفضيل العمل المرن، كما تبرز دراسة (Peter 2003) أهمية المرونة في مكان العمل لكل من أصحاب العمل والموظفين، مما يساعد على تحسين الإنتاجية كما تناقش دراسة (شواخ 2020) التحديات القانونية المرتبطة بالعمل عن بُعد وتؤكد على ضرورة توفير حماية قانونية فعالة للعاملين عن بُعد ، و تشير دراسة (حسام 2022) إلى التأثير الإيجابي للعمل عن بُعد على إنتاجية العاملين ، بينما توضح دراسة (بخيت 2023) العلاقة الطردية بين جودة بيئة العمل والرضا الوظيفي، مؤكدة على أن بيئة العمل المادية والتكنولوجية تؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين وتحفيزهم (بخيت، 2023)، وتسلط دراسة (مسعد 1995) الضوء على تأثير الازدحام المروري واستخدام الأراضي على جودة الحياة، مشيرة إلى أن التخطيط الأمثل لاستخدام الأراضي يمكن أن يقلل من مستوى الازدحام ، كما تبرز دراسة (نورة 2024) أهمية تحسين الوصول إلى النقل العام في تقليل الازدحام المروري وتوضح دراسة (صونية 2018) أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي، مشيرة إلى أن القيم التنظيمية تعزز من أداء الموظفين ، من جانب آخر تؤكد دراسة (فتحي 2017) على دور التكنولوجيا في تحسين بيئة العمل وزيادة الكفاءة التشغيلية

وفيما يخص الدراسات الأجنبية تقدم دراسة (Leigh 2016) استراتيجيات شاملة لإنشاء بيئات عمل أكثر صحة، موضحة أن الاستثمار في صحة ورفاهية الموظفين يمكن أن يعزز الإنتاجية ويقلل من التغيب وبشكل عام تجمع هذه الدراسات بين الجوانب القانونية والتنظيمية والتكنولوجية والثقافية والصحية في تحسين

بيئات العمل، مما يوفر إطاراً شاملاً يمكن تطبيقه لتحقيق بيئات عمل مثالية تدعم رفاهية الموظفين وزيادة الإنتاجية، وأكدت دراسة (The Lancet Psychiatry, 2019) على تعزيز الصحة النفسية والجسدية للموظفين من خلال العمل المرن وتقليل عدد ساعات العمل.

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة:

تتميز دراستنا بعدة جوانب تجعلها تبرز عن الدراسات السابقة في هذا المجال. فهي تركز على مدينة الرياض، وبالتحديد في إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030، مما يوفر سياقاً محدداً ومباشراً لتطبيق النتائج والتوصيات، ويعزز من فعالية الحلول المقترحة وتأثيرها العملي. كما تعتمد الدراسة على منهج وصفي تحليلي يجمع بين الاستبيانات والمقابلات المباشرة مع الموظفين في مدينة الرياض، مما يوفر بيانات شاملة وعميقة ويعكس تجارب الموظفين بشكل أكثر دقة وتفصيلاً.

إضافةً إلى ذلك، تستكشف الدراسة تأثير سياسات العمل المرن والعمل عن بعد كحلول عملية للتحديات التي يواجهها الموظفون في بيئات العمل، وهو جانب لم يتم تغطيته بشكل كافٍ في الدراسات السابقة، تقدم الدراسة أيضاً توصيات عملية وقابلة للتنفيذ لتحسين بيئات العمل، تتضمن تحسين البنية التحتية للنقل وتطوير مرافق بيئة العمل، مما يسهل على المؤسسات تطبيقها والاستفادة منها.

كما تهتم الدراسة بتأثيرات بيئات العمل على الصحة النفسية والجسدية للموظفين، وتقدم حلول في هذا السياق، وأخيراً، تعالج الدراسة تأثيرات الازدحام المروري وساعات العمل الطويلة ليس فقط على الإنتاجية، ولكن أيضاً على الحياة الاجتماعية للموظفين والتوازن بين العمل والحياة، مما يضيف قيمة إضافية للدراسة ويجعلها أكثر تميزاً.

الإطار النظري للدراسة:

من خلال خبرة الباحث والتي تمتد لأكثر من عشرين عامًا في مجال إدارة الشؤون الإدارية والمرافق، والتي تهدف بشكل رئيسي إلى تحسين بيئة العمل، لاحظت أن الشركات والجهات الحكومية والخاصة قد بدأت في الفترة الأخيرة بالتركيز على تحسين بيئة العمل، وذلك لتحقيق هدفين رئيسيين: المحافظة على الكفاءات واستقطابها، وإنشاء بيئة عمل جاذبة يقضي فيها الموظف جل وقته. ومن ملاحظة شخصية نرى أن فكرة تحسين المرافق الداخلية في مدينة الرياض بدأت تظهر ملامحها بداية من عام 2018، ومنذ ذلك الحين، عملت الجهات بشكل مستمر على إحداث تغييرات إيجابية مستمرة لخلق بيئة عمل محفزة للعطاء. بالإضافة إلى ذلك، أصبحت مدينة الرياض مقصدًا رئيسيًا للمواطنين من مختلف مدن المملكة للانتقال والعمل بها، مما زاد من الضغط على حركة التنقل الداخلي. لذلك، فإن مشاريع الرياض الكبرى، مثل مشروع المترو وخدمات النقل المتنوعة، سيكون لها تأثير كبير على تحسين عملية تنقل الموظفين.

أما بالنسبة لخبرة الباحث الآخر في العمل البنكي التي تقارب 15 عامًا، فإن العمل في البنوك يتميز بوتيرته السريعة وضغط العمل الكبير، مما يتطلب ساعات عمل طويلة. هذا الوضع يؤثر سلبًا على الحياة الاجتماعية والصحية للموظفين، حيث لا يتوفر لهم الوقت الكافي للعناية بأسرهم وأبنائهم، أو لممارسة الأنشطة الصحية مثل الأكل الصحي، التمارين الرياضية، والحصول على قسط كافٍ من النوم.

وبناء على المقدمة أعلاه سنقوم بمررد النقاط الرئيسية والمهمة التي تتعلق بموضوع البحث وتعريفها والاستنتاج منها كالتالي:

➤ أولاً: بيئة العمل (Vischer, J. C. 2007)

بيئة العمل تشير إلى الظروف المحيطة بالموظفين أثناء أداء مهامهم. تشمل بيئة العمل الجوانب المادية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على رفاة الموظفين وأدائهم.

مكونات بيئة العمل:

1. البيئة المادية:

المكان: تصميم المكتب، التهوية، الإضاءة، درجة الحرارة.

المعدات: جودة وأداء الأدوات والمعدات المستخدمة.

السلامة: معايير السلامة والصحة المهنية.

2. البيئة النفسية

الإجهاد: مستويات الإجهاد المرتبطة بالعمل.

الرضا الوظيفي: مدى رضا الموظف عن عمله.

الدعم النفسي: وجود خدمات دعم نفسي للموظفين.

3. البيئة الاجتماعية

العلاقات بين الموظفين: جودة العلاقات والتفاعل بين الزملاء.

الدعم الاجتماعي: مستوى الدعم الذي يتلقاه الموظف من زملائه ومدراءه.

ثقافة العمل: القيم والمعايير التي تحكم السلوك في مكان العمل.

4. البيئة التنظيمية

هيكل العمل: تنظيم العمل وتوزيع المهام.

السياسات والإجراءات: السياسات المتبعة والإجراءات التنظيمية.

القيادة: نمط القيادة وإدارة الفريق.

أهمية بيئة العمل:

- زيادة الإنتاجية: بيئة العمل الصحية والمحفزة تساهم في زيادة إنتاجية الموظفين.
- تحسين الصحة النفسية والجسدية: بيئة العمل الجيدة تساعد في تقليل الإجهاد النفسي والجسدي.
- تعزيز الرضا الوظيفي: بيئة العمل الداعمة تزيد من رضا الموظفين وولائهم للشركة.
- تقليل معدلات الغياب: بيئة العمل الإيجابية تؤدي إلى تقليل معدلات الغياب والإجازات المرضية.

استراتيجيات لتحسين بيئة العمل:

- ✓ تحسين التصميم المادي: ضمان وجود تهوية جيدة، إضاءة مناسبة، وتقليل الضوضاء.
- ✓ تعزيز العلاقات الاجتماعية: تشجيع التفاعل الإيجابي بين الموظفين وتقديم أنشطة ترفيهية واجتماعية.
- ✓ دعم الصحة النفسية: تقليل مستويات الإجهاد المرتبطة بالعمل.
- ✓ تطوير السياسات التنظيمية: وضع سياسات تدعم التوازن بين العمل والحياة، وتقديم ترتيبات العمل المرنة.

ومن خلال السابق يظهر ان الاهتمام ببيئة العمل من خلال جودة مكاتب الموظفين وجودة الأدوات المستخدمة والأدوات الرقمية بالإضافة الى أماكن الراحة للموظفين ودعم السياسات والإجراءات التي تعود بالمنفعة على المنظمة والموظف بالمنفعة يمكن ان يعود بفوائد كبيرة على الموظفين والمنظمات على حد سواء مما يساهم في خلق بيئة عمل صحية ومستدامة تعزز من نجاح المنظمة.

➤ ثانيًا: العمل المرن

العمل المرن أصبح موضوعًا ذا أهمية متزايدة في الدراسات الحديثة المتعلقة ببيئات العمل، وذلك بسبب تأثيره الإيجابي على التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي وسنقوم بأهم تعريفات العمل المرن والتطرق لأهدافه ادناه:

تعريف العمل المرن: (معتمض المومني، لا يوجد تاريخ)

العمل المرن يشير إلى أي ترتيب عمل يسمح للموظفين ببعض المرونة في كيفية وأين ومتى يؤدون وظائفهم. تشمل ترتيبات العمل المرنة مجموعة متنوعة من الأساليب مثل:

- ساعات العمل المرنة (Flextime): يختار الموظفون وقت بدء وانتهاء عملهم ضمن إطار زمني محدد.
- العمل عن بعد (Telecommuting): يسمح للموظفين بالعمل من مواقع خارج المكتب التقليدي، مثل المنزل.
- الدوام الجزئي (Part-time work): يعمل الموظفون عدد ساعات أقل من الدوام الكامل المعتاد.
- العمل بالدوام المضغوط (Compressed workweek): يؤدي الموظفون ساعات العمل الأسبوعية الكاملة في عدد أيام أقل من خمسة.
- العمل المشترك (Job sharing): يتقاسم موظفان أو أكثر مسؤوليات وظيفة واحدة.

أهداف العمل المرن:

- ✓ تحسين التوازن بين العمل والحياة: يساعد العمل المرن الموظفين في إدارة التزاماتهم الشخصية والعائلية بجانب مسؤولياتهم المهنية.
- ✓ زيادة الرضا الوظيفي: تؤدي المرونة في العمل إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين.
- ✓ زيادة الإنتاجية: يمكن أن يؤدي الشعور بالتحكم في الجدول الزمني إلى زيادة الإنتاجية.
- ✓ تقليل الإجهاد: تقليل ضغوط التنقل اليومي والقدرة على العمل في بيئة مريحة يساعد في تقليل الإجهاد.

- ✓ جذب المواهب: يعتبر العمل المرن ميزة تنافسية في جذب الموظفين ذوي الكفاءات العالية.
- ✓ تقليل معدلات الغياب: يؤدي تحسين الرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة إلى تقليل معدلات الغياب.

خصائص العمل المرن:

- ✓ المرونة في متابعة حضور وانصراف الموظف والتركيز على النتائج
- ✓ الرضا الوظيفي للموظف من خلال ترك خيار التحكم في جدول العمل ومكان العمل له
- ✓ تمكين الموظفين في إدارة الوقت وتقسيم ساعات العمل وأماكن العمل لإتمام العمل المنوط بهم في الوقت المناسب

من خلال التعاريف المذكورة أعلاه، نستنتج أن العمل المرن أصبح بالغ الأهمية في عصرنا الحالي، حيث تزايدت المسؤوليات والأعمال وتوسعت المدن بشكل أفقي، مما جعل التنقل اليومي للموظفين إلى أماكن عملهم أمراً صعباً ويستغرق وقتاً طويلاً في ظل الازدحام المروري. ومع التطور السريع في التكنولوجيا، أصبح من الممكن إنجاز العديد من الأعمال دون الحاجة إلى التواجد في مكان محدد، مما يساهم في تحسين إدارة الوقت ومتابعة النتائج والأهداف بشكل فعال.

الحضور اليومي إلى العمل يتسبب في تكاليف على جميع الأطراف. من ناحية الموظف، فإنه يقضي وقتاً طويلاً في التنقل، مما يستهلك وقته وسيارته ويزيد من الانبعاثات الضارة بالبيئة، ويزيد من الإجهاد والاحتراق الوظيفي. ومن ناحية المنشأة، فإن حضور الموظف بعد رحلة طويلة ومجهدة يقلل من إنتاجيته، ويزيد من استهلاك الموارد مثل الكهرباء والماء والمرافق الأخرى. ومن ناحية مدينة الرياض، فإن التنقل اليومي للموظفين يضر بالبيئة، ويزيد من استهلاك الطرق وسرعة تلفها، ويعطل نقل المواد للمشاريع الكبيرة، كما يقلل من الفرص الاقتصادية للمدينة، حيث يعود الموظفون إلى منازلهم مرهقين وبلا وقت كافٍ للاستمتاع بالأنشطة الترفيهية التي يمكن أن تدعم الاقتصاد المحلي.

➤ الرضا الوظيفي (شار، م. 2023)

يعرف Hoppeek, 1935 الرضا الوظيفي على أنه مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق أنني راض في وظيفتي (عبدالرزاق، 2010)

وعرفه Herbert ان مفهوم الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر في زاويتين ما توفره المنشأة للعاملين في الواقع وما ينبغي ان توفره المنشأة من وجهة نظرهم (عبدالرزاق، 2010)

ويعرف اجرائيا بأنه مشاعر الموظف تجاه جميع العوامل المحيطة به في مكان العمل او اثناء ساعات العمل.

وعن كيفية حدوث الرضا الوظيفي عندما يسعى اليه الافراد فانه يحدث نتيجة تفاعل وتكامل مجموعة من العوامل والخطوات على النحو التالي:

1. الحاجات: لكل فرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها، والعمل أحد مصادر هذه الحاجات
2. الدافعية: تولد الحاجات قدرا من الدافعية، تحث على التوجه الى المصادر المتوقعة لإشباع تلك الحاجات
3. الأداء: تتحول الدافعية الى أداء نشط للفرد، وبوجه خاص في عمل انتقادا منه هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجات الفرد
4. الاشباع: يؤدي الأداء الفعال الى اشباع حاجات الافراد
5. الرضا: ان بلوغ الفرد مرحلة الاشباع من خلال الأداء في عمله يجعله راضيا عن العمل باعتباره الوسيلة التي مكنته من اشباع حاجاته (بيوزن، 2007)

ومن تلك النظريات التي تدعم الرضا الوظيفي هي نظرية الحاجات لماسلو لتؤكد ان الانسان بهدف في حياته الى اشباع حاجاته وكلما انتقل الفرد من مستوى الى مستوى اعلى كلما زاد رضاه الوظيفي وهي كالاتي:

1. الحاجات الفسيولوجية (الأساسية) وهي الحاجات التي تأتي في المقام الأول وينبغي للفرد ان يشبعها كي يستطيع ان يعيش وتشمل الطعام والشراب والنوم...
2. الحاجة الى الأمان: حيث رغبة الفرد في السلام والامن والبعد عن القلق والتوتر وتظهر في المنشآت من خلال حماية العاملين من التصرفات التعسفية بالإضافة الى نظام التأمين والتقاعد
3. الحاجة الى الانتماء: حيث الحاجة الى القبول من الآخرين مثل تكوين الاسرة والأصدقاء وتظهر في المنشآت من خلال تكوين فرق العمل
4. الحاجة الى الاحترام والتقدير: حيث رغبة الفرد الحصول على مركز اجتماعي مهم وتقديره من الآخرين، وتظهر في المنشآت من خلال نظام الترقيات والمكافئات
5. الحاجة الى تحقيق الذات: حيث الحاجة الى الإنجاز العالي والتميز وتظهر من خلال المكانة التي ترضي الفرد عن نفسه

ومن خلال التعاريف والنظريات السابقة، يمكن تناول مفهوم الرضا الوظيفي باعتباره كل إجراء تقوم به المنشأة لتحقيق رضا الموظف عن عمله. في سياق بحثنا هذا، نذكر أنه إذا كان الموظف يؤدي عملاً لا يتطلب وجوده في مقر العمل ويمكن إنجازه من أي مكان، فإنه من واجب المنشأة توفير الظروف التي

تسمح له بذلك وإن كان لابد من الحضور لمقر العمل فمن واجب المنشأة توفير المكان المناسب للموظف من مكتب ومناطق راحة والطعام المناسب

➤ الاجهاد الوظيفي (Frone, 2000)

سنعرف بعض المصطلحات الخاصة الاجهاد الوظيفي للموظفين كالتالي:

الصحة النفسية للموظفين: الحالة النفسية التي يتمتع بها الفرد بقدرة على التعامل مع الضغوط اليومية، العمل بكفاءة، والمساهمة في المجتمع.

الصحة الجسدية للموظفين: الحالة الجسدية التي يتمتع بها الفرد والتي تمكنه من القيام بمهامه اليومية دون إجهاد مفرط أو أمراض جسدية.

الإجهاد النفسي والجسدي: الضغط الناتج عن متطلبات العمل والحياة الشخصية، والإجهاد الجسدي الناتج عن متطلبات العمل البدني أو الساعات الطويلة.

أهداف تعزيز الصحة النفسية والجسدية في مكان العمل:

- تحسين جودة الحياة: تعزيز الصحة النفسية والجسدية يساهم في تحسين جودة الحياة العامة للموظفين.
- زيادة الإنتاجية: الموظفون الأصحاء نفسياً وجسدياً يكونون أكثر إنتاجية وكفاءة.
- تقليل التكاليف: تقليل معدلات الغياب والإجازات المرضية يمكن أن يقلل من التكاليف التشغيلية للمنشأة.

استراتيجيات لتعزيز الصحة النفسية والجسدية في مكان العمل:

- بيئة عمل داعمة: توفير بيئة عمل صحية ومريحة تساهم في تقليل الإجهاد النفسي والجسدي.
- برامج الصحة واللياقة: تقديم برامج للصحة واللياقة البدنية لتعزيز النشاط البدني وصحة الموظفين.
- ترتيبات العمل المرنة: تقديم خيارات العمل المرن والعمل عن بعد لتقليل الإجهاد الناتج عن التنقل والساعات الطويلة.

➤ الازدحام المروري (ميس بكير , 2022)

هو عبارة عن خط طويل من السيارات والتي لا تستطيع التحرك نحو الأمام؛ بسبب وجود الكثير من السيارات في الطريق أو بأنها منعت من إكمال المسير لسبب ما، وهو أيضًا إعاقة حركة السيارات لأي سبب كان مما يؤدي إلى نشوء صف طويل من المركبات على الطريق وتحركها ببطء شديد

أسباب الازدحام المروري:

تحركات السكان اليومية والأسبوعية. وجود حالات طوارئ مفاجئة. أعمال صيانة على الطرق السريعة. وجود مشاكل معينة في تقاطعات الطرق الرئيسية. تضيق مسار الطريق. مرور موكب رئاسي أو شخصيات مهمة. الظروف الجوية الصعبة كالضباب أو انهيارات ثلجية. الازدحام المروري الصباحي الناجم عن حركة المواطنين إلى وظائفهم. عدم احترام إشارات المرور والتقيّد بها. الأعياد والمناسبات المختلفة. زيادة عدد السيارات الخاصة وقلة استخدام وسائل النقل العام. قلة الأماكن الخاصة باصطفاف السيارات أو عدم وجودها.

الآثار السلبية للازدحام المروري:

زيادة نسبة التلوث البيئي؛ بفعل زيادة استخدام السيارات. خسارة العديد من المواطنين؛ بسبب عوادم السيارات والتلوث الناتج عنها. هدر في أموال الدولة؛ بسبب صرف العديد من أموال في علاج المواطنين. هدر ساعات الموظفين والطلاب مما يؤدي إلى حدوث ضرر اقتصادي. تأخر في بعض البضائع المشحونة على الطريق، فيلحق الضرر بمصالح المواطنين.

حل مشكلة الازدحام المروري:

فرض قوانين مرورية على الطرق الحالية المقامة. إدارة إشارات المرور بشكل أفضل. تحسين أداء الحافلات. تأمين أماكن لاصطفاف السيارات. تحسين البنية التحتية لمسير الدراجات. تأمين شبكات سكك حديدية مصانة. توسيع الطرق الضيقة. بناء الأنفاق والطرق الدائرية. منع دخول السيارات إلى مراكز المدن. جعل كلفة النقل العام مجانية.

➤ عدد ساعات العمل (Caruso, C. C. 2014)

عدد ساعات العمل يشير إلى الوقت الذي يقضيه الموظف في أداء واجباته ومهامه الوظيفية خلال فترة زمنية محددة، عادة ما تكون أسبوعية. يمكن أن تختلف ساعات العمل بناءً على قوانين العمل المحلية، سياسات الشركة، وطبيعة الوظيفة.

مكونات ساعات العمل:

1. ساعات العمل العادية:

التعريف: الساعات المحددة ضمن عقد العمل التي يجب أن يلتزم بها الموظف. غالباً ما تكون من 35 إلى 40 ساعة أسبوعياً في معظم الدول.

التطبيق: يتم توزيع هذه الساعات عادة على خمسة أيام في الأسبوع، من الاثنين إلى الجمعة.

2. ساعات العمل الإضافية:

التعريف: الوقت الذي يقضيه الموظف في العمل بعد انتهاء ساعات العمل العادية.

التطبيق: عادة ما تكون مدفوعة بنسبة أعلى من الأجر العادي وتخضع لشروط قانونية معينة.

3. العمل بالدوام الجزئي:

التعريف: ساعات العمل التي تكون أقل من ساعات العمل العادية المتفق عليها في عقد العمل.

التطبيق: قد يتراوح بين 20 إلى 30 ساعة أسبوعياً، ويستخدم عادة للوظائف المرنة أو المؤقتة.

تأثير عدد ساعات العمل على الموظفين:

الصحة النفسية والجسدية:

- الإجهاد: ساعات العمل الطويلة يمكن أن تزيد من مستويات الإجهاد والاحتراق الوظيفي.
- الصحة الجسدية: العمل لفترات طويلة يمكن أن يؤدي إلى مشاكل صحية مثل اضطرابات النوم، ارتفاع ضغط الدم، وأمراض القلب.

الرضا الوظيفي:

- التوازن بين العمل والحياة: ساعات العمل المرنة والمعتدلة تساهم في تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

- الالتزام الوظيفي: ساعات العمل المعقولة تعزز من رضا الموظفين وولائهم للشركة.
- الإنتاجية والأداء:
- الإنتاجية: ساعات العمل المفرطة قد تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية على المدى الطويل بسبب الإرهاق.
- الجودة: قد تتأثر جودة العمل سلباً عندما يكون الموظفون مرهقين ويعملون لساعات طويلة دون راحة كافية.

السياسات والتشريعات المتعلقة بساعات العمل

1. القوانين الوطنية:
 - قوانين العمل المحلية: تحدد الحد الأقصى لساعات العمل العادية والإضافية في معظم الدول.
 - حقوق الموظفين: تشمل حقوق الحصول على فترات راحة، إجازات سنوية، وتعويضات عن ساعات العمل الإضافية.
2. سياسات الشركة:
 - ساعات العمل المرنة: تتبنى بعض الشركات سياسات تتيح للموظفين تحديد ساعات عملهم بما يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية.
 - العمل عن بعد: تتيح سياسات العمل عن بعد للموظفين أداء مهامهم من مواقع خارج المكتب، مما يعزز من التوازن بين العمل والحياة.

استراتيجيات لتحسين إدارة ساعات العمل

1. تبني ساعات عمل مرنة:

توفير خيارات للموظفين للعمل وفقاً لجدول زمني مرن يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية والمهنية.
2. تشجيع العمل عن بعد:

تقديم سياسات تدعم العمل عن بعد، مما يساهم في تقليل الإجهاد المرتبط بالتنقل وزيادة الرضا الوظيفي.
3. إدارة العمل الإضافي:

وضع ضوابط صارمة لساعات العمل الإضافية وضمان تعويض الموظفين بشكل مناسب عن وقتهم الإضافي.
4. التوازن بين العمل والحياة:

ومما سبق نستنتج ان عدد ساعات العمل له تأثير كبير على الصحة النفسية والجسدية للموظفين، بالإضافة إلى الرضا الوظيفي والإنتاجية. الاهتمام بإدارة ساعات العمل بشكل فعال يمكن أن يعزز من رفاهية الموظفين ويساهم في تحسين الأداء العام للشركة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأثر انعكاس التطورات الحديثة في مدينة الرياض على بيانات العمل، ولقد تم اختيار هذا المنهج لاعتماده على وصف الحالة ولمناسبته أيضا لموضوع الدراسة كما وان المنهج الوصفي يعتمد بشكل كبير على دراسة الواقع او الظاهرة ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً ويتم البحث الوصفي من خلال الواقع الذي يعيشه الباحثين بالإضافة الى الاطلاع على الدراسات السابقة لجمع المعلومات والبيانات والحقائق وسؤال عينة من المجتمع الذي تم به البحث بهدف وصف الظاهرة المدروسة لإنجاز هذه الدراسة.

مجتمع البحث:

الدراسة عملت على مدينة الرياض فقط ويشمل هذا جميع الموظفين في القطاع العام والخاص، ووفقا لوزارة التخطيط والاقتصاد فان عدد العاملين في مدينة الرياض في نهاية الربع الرابع من العام 2023 بلغ ما مجموعه 5,483,811 عاملاً وهذا الرقم يمثل مجتمع البحث وفيما يخص العينة من المجتمع فقد تم توزيع عدد 300 استبانة عشوائية الموظفين في منظمات مختلفة ومقرات مختلفة وتم استرداد عدد 267 استبانة منها 249 استبانة صالحة.

حدود البحث:

الحدود المكانية: تركز الدراسة على مدينة الرياض.

الحدود الزمانية: خلال أشهر الدراسة يوليو وأغسطس 2024

الحدود العينية: تشمل الموظفين العاملين في مختلف القطاعات في مدينة الرياض.

أدوات البحث

1. **الاستبيانات:** تم استخدام نموذج الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات من الموظفين حول أثر انعكاس التطورات الحديثة في مدينة الرياض على بيئات العمل كونها تعطي فرصة للمبحوثين للتحكم وتوفير الوقت والجهد وتعطي نسبة استجابة عالية ومرضية لتوضيح أي غموض وتم استخدام تطبيق الواتس اب لغرض توزيع هذه الاستبانات للموظفين في مختلف قطاعات المدينة بمختلف أماكن مقرات اعمالهم لتوسيع دائرة البحث والحصول على نتائج تنعكس على هذا البحث بالفائدة.

تم عرض الاستبانة في صورتها النهائية على مجموعة من المدراء في مجال البحث لمراجعة المفردات والاسئلة لكل قسم من اقسام الاستبانة وتم تعديل بعض المفردات وحذف بعضها لتصل في صورتها النهائية من 25 سؤال ينبثق منها أربع اقسام رئيسية:

- القسم الأول : عبارة عن البيانات الاساسية للمبحوثين 7 أسئلة.
 - القسم الثاني : أسئلة تخص التنقل من المنزل الى العمل وتتضمن 5 أسئلة.
 - القسم الثالث : أسئلة تخص عدد ساعات العمل 7 أسئلة.
 - القسم الرابع : أسئلة تخص بيئة العمل ومرافقها وتتضمن 6 أسئلة.
- هناك سؤالين في الاستبانة تخص الباحث وهي مقر العمل للتحقق من ان المبحوث يعمل في مدينة الرياض والسؤال الثاني ملاحظات او اقتراحات يرغب المبحوث بتقديمها للباحث ولم يتم ذكرها في الدراسة حيث انها لتلقي المعلومات والملاحظات فقط.

2. **المقابلات الشخصية:** تم إجراء مقابلات مع مجموعة من الموظفين العاملين في مدينة الرياض للحصول على فهم أعمق لتجاربهم وآرائهم.

الفصل الرابع

تحليل البيانات

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات ومناقشتها واختبار فرضيات الدراسة وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها والوقوف على المعلومات الديموغرافية للمبحوثين، تم استخدام برنامج الاكسل لتحليل نتائج الاستبانة.

تحليل البيانات:

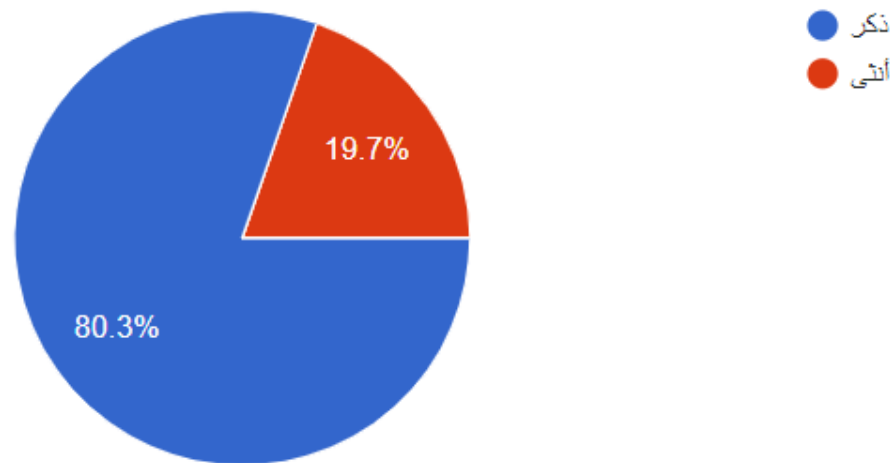
أولاً: الوصف الاحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الديموغرافية

• توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول (1.4): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
انثى	49	20%
ذكر	200	80%

يبين جدول رقم (1.4) أن ما نسبته (20%) من افراد العينة من الإناث، بينما بلغت نسبة الذكور (80%).



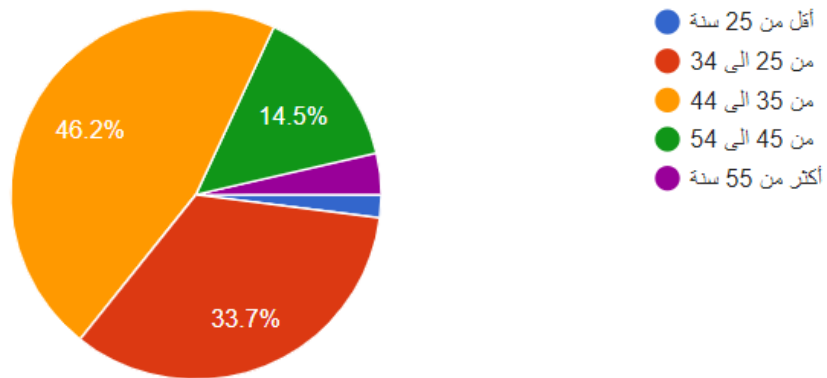
شكل (1.4): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

• توزيع عينة الدراسة حسب العمر:

جدول (2.4): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	5	%2.01
من 25 الى 34	84	%33.73
من 35 الى 44	115	%46.18
من 45 الى 54	36	%14.46
أكثر من 55 سنة	9	%3.61

يبين جدول رقم (2.4) أن ما نسبته (%2.01) من افراد العينة أعمارهم اقل من 25 سنة، و (%33.73) تتراوح أعمارهم ما بين 25 الى 34 سنة، و (%46.18) أعمارهم بين 35 الى 44 سنة، و (%14.46) أعمارهم بين 45 الى 54 سنة، و (%3.61) أعمارهم أكثر من 55 سنة.



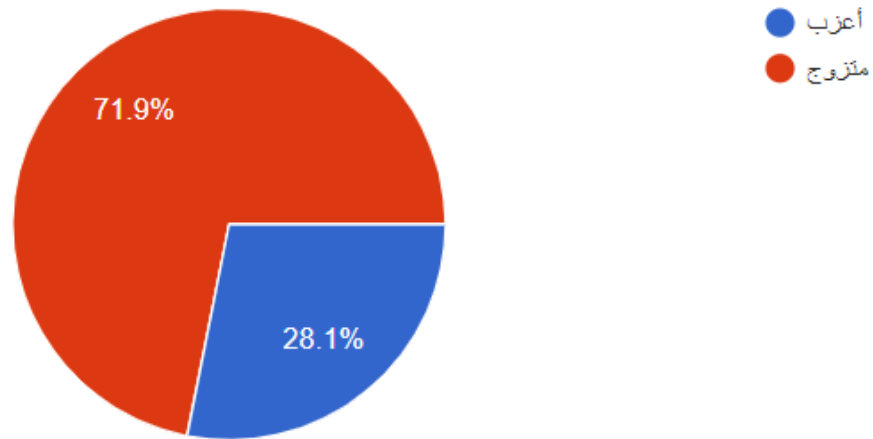
شكل (2.4): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

• توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

جدول (3.4): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	العدد	الحالة الاجتماعية
28.11%	70	أعزب
71.89%	179	متزوج

يبين جدول رقم (3.4) أن ما نسبته (28.11%) من افراد العينة حالتهم الاجتماعية أعزب، بينما بلغت نسبة المتزوجين (71.89%).



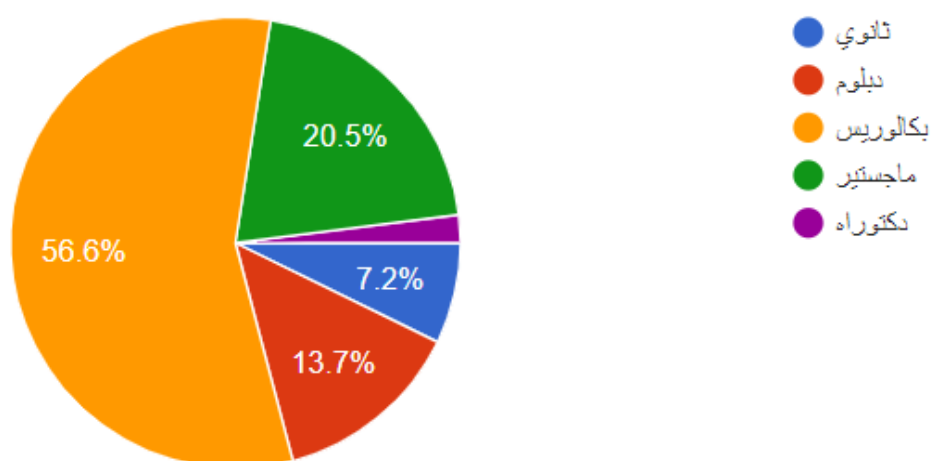
شكل (3.4): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

• توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي

جدول (4.4): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي

المؤهل التعليمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوي	18	7.23%
دبلوم	34	13.65%
بكالوريوس	141	56.63%
ماجستير	51	20.48%
دكتوراه	5	2.01%

يبين جدول رقم (4.4) أن ما نسبته (7.23%) من افراد العينة مؤهلهم العلمي الثانوية العامة ونسبة (13.65%) مؤهلهم دبلوم ونسبة (56.63%) يحملون مؤهل بكالوريوس ونسبة (20.48%) يحملون مؤهل ماجستير و نسبة (2.01%) يحملون مؤهل دكتوراه.



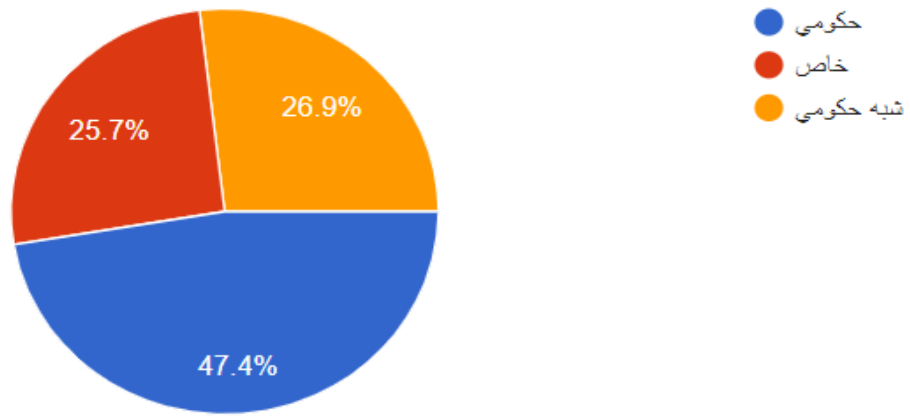
شكل (4.4): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي

• توزيع عينة الدراسة حسب القطاع الوظيفي

جدول (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب القطاع الوظيفي

القطاع الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
حكومي	118	%47.39
خاص	64	%25.70
شبه حكومي	67	%26.91

يبين جدول رقم (5.4) أن ما نسبته (%47.39) من افراد العينة يعملون في القطاع الحكومي ونسبة (%25.70) يعملون في القطاع الخاص ونسبة (%26.91) يعملون في قطاع شبه حكومي.



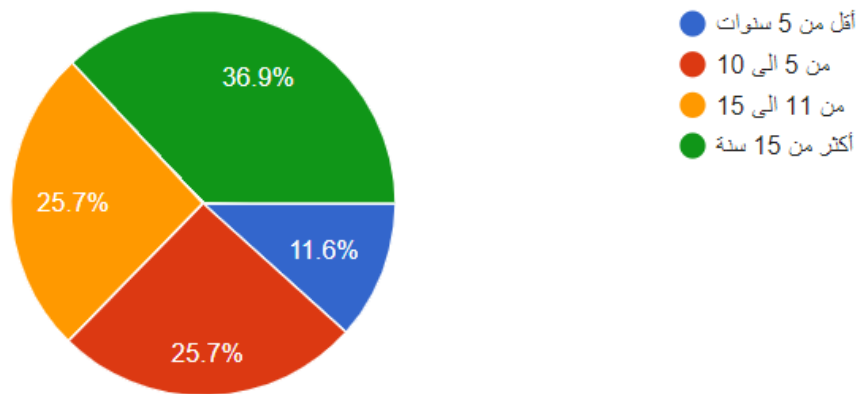
شكل (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب القطاع الوظيفي

• توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

جدول (6.4): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	القطاع الوظيفي
11.65%	29	أقل من 5 سنوات
25.70%	64	من 5 الى 10
25.70%	64	من 11 الى 15
36.95%	92	أكثر من 15 سنة

يبين جدول رقم (6.4) أن ما نسبته (11.65%) من افراد العينة لديهم خبرة عملية اقل من 5 سنوات ونسبة (25.70%) لديهم خبرة عملية من 5 الى 10 سنوات ونسبة (25.70%) لديهم خبرة عملية من 11 الى 15 سنة ونسبة (36.95%) لديهم خبرة عملية أكثر من 15 سنة.



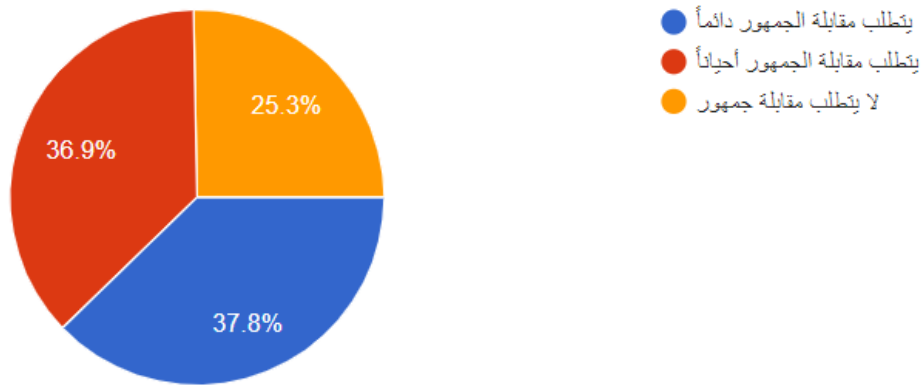
شكل (6.4): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

• توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

جدول (7.4): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

طبيعة العمل	العدد	النسبة المئوية
لا يتطلب مقابلة جمهور	63	25.30%
يتطلب مقابلة الجمهور أحياناً	92	36.95%
يتطلب مقابلة الجمهور دائماً	94	37.75%

يبين جدول رقم (7.4) أن ما نسبته (25.30%) من افراد العينة لا يتطلب عملهم مقابلة الجمهور ونسبة (36.95%) يتطلب عملهم مقابلة الجمهور احياناً ونسبة (37.75%) يتطلب مقابلة الجمهور دائماً.



شكل (7.4): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

ثانياً: الإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من الفرضيات

الإجابة على التساؤل الدراسي رقم (1): هل يؤثر الازدحام المروري على مستوى التوتر لدى الموظفين في مدينة الرياض؟

اختبار الفرضية الأولى: الازدحام المروري يؤثر على مستوى التوتر والاجهاد لدى الموظفين في مدينة الرياض.

وللإجابة على ذلك من خلال الجدول رقم (8.4) والذي يمثل نتيجة سؤالين بالاستبانة هي:

1. كم تستغرق إجمالي رحلتك اليومية للعمل (ذهاباً وإياباً)؟
2. كيف تصف تأثير التنقل إلى العمل (ذهاباً وإياباً) على مستوى التوتر لديك؟

جدول (8.4): العلاقة بين الازدحام المروري وتأثيرها على مستوى التوتر:

الازدحام المروري/ التأثير على مستوى التوتر	يزيد التوتر بشكل كبير	يزيد التوتر بشكل متوسط	لا يؤثر على التوتر
أقل من 30 دقيقة	22.41%	39.66%	37.93%
من 30 الى 60 دقيقة	54.03%	32.26%	13.71%
من 61 الى 90 دقيقة	57.78%	35.56%	6.67%
أكثر من 90 دقيقة	77.27%	22.73%	0.00%
الإجمالي	49.40%	33.73%	16.87%

وكانت النتيجة هي بأن الموظفين الذين يتنقلون من المنزل الى العمل بمدة اقل من 30 دقيقة فإن هذا يزيد مستوى التوتر لديهم بشكل متوسط وان الموظفين الذين يتنقلون من المنزل الى العمل بمدة تزيد عن 30 دقيقة فإن هذا يزيد مستوى التوتر لديهم بشكل كبير وبهذا تكون الفرضية الرابعة صحيحة.

الإجابة على التساؤل الدراسي رقم (2): هل يؤثر الازدحام المروري على الالتزام بمواعيد العمل لدى الموظفين في مدينة الرياض؟

اختبار الفرضية الثانية: يؤثر الازدحام المروري بشكل سلبي على مستوى الالتزام بمواعيد العمل.

وللإجابة على ذلك من خلال الجدول رقم (9.4) والذي يمثل نتيجة سؤالين بالاستبانة هي:

1. كم تستغرق إجمالي رحلتك اليومية للعمل (ذهاباً وإياباً)؟

2. هل يؤثر الازدحام المروري على التزامك بمواعيد العمل؟

جدول (9.4): العلاقة بين الازدحام المروري وتأثيرها على الالتزام بمواعيد العمل:

الازدحام المروري / التأثير على الالتزام بمواعيد العمل	دائماً، يؤثر بشكل كبير	أحياناً، يؤثر بشكل متوسط	لا يؤثر	إيجابياً (يساعدني على التخطيط للوصول مبكراً)
أقل من 30 دقيقة	25.86%	55.17%	10.34%	8.62%
من 30 الى 60 دقيقة	56.45%	38.71%	4.03%	0.81%
من 61 الى 90 دقيقة	44.44%	37.78%	8.89%	8.89%
أكثر من 90 دقيقة	86.36%	13.64%	0.00%	0.00%
Grand Total	49.80%	40.16%	6.02%	4.02%

وكانت النتيجة هي بأن الموظفين الذين يتنقلون من المنزل الى العمل بمدة اقل من 30 دقيقة فإن هذا يؤثر على التزامهم بمواعيد العمل احيانا بشكل سلبي بمستوى متوسط وان الموظفين الذين يتنقلون من المنزل الى العمل بمدة تزيد عن 30 دقيقة وتصل الى أكثر من 90 دقيقة بسبب الازدحام المروري فإن هذا يؤثر دائماً على التزامهم بمواعيد العمل وبهذا تكون الفرضية الثانية صحيحة.

الإجابة على التساؤل الدراسي رقم (3) : كيف تؤثر عدد ساعات العمل على الصحة النفسية والجسدية لدى الموظفين في مدينة الرياض؟

اختبار الفرضية الثالثة: عدد ساعات العمل الطويلة تؤثر بشكل سلبي على الصحة النفسية والجسدية للموظفين

وللإجابة على ذلك من خلال الجدول رقم (10.4) والذي يمثل نتيجة سؤالين بالاستبانة هي:

1. ما هو عدد ساعات العمل اليومية لديك؟

2. كيف تؤثر عدد ساعات العمل على صحتك النفسية والجسدية؟

جدول (10.4): العلاقة بين عدد ساعات العمل والصحة النفسية والجسدية للموظفين:

عدد ساعات العمل / الصحة النفسية والجسدية للموظفين	سلبيًا بشكل كبير	سلبيًا بشكل متوسط	لا تؤثر	إيجابياً
أقل من 7 ساعات	6.25%	62.50%	31.25%	0.00%
7 ساعات	4.55%	50.00%	31.82%	13.64%
8 ساعات	21.17%	49.64%	21.90%	7.30%
9 ساعات	35.71%	48.21%	10.71%	5.36%
أكثر من 9 ساعات	50.00%	27.78%	11.11%	11.11%
الاجمالي	24.10%	48.59%	20.08%	7.23%

وكانت النتيجة هي بأن الموظفين الذين يعملون لعدد 9 ساعات وقل فان هذا يؤثر على الصحة والنفسية لديهم سلبيًا بشكل متوسط وان الموظفين الذين يعملون لأكثر من 9 ساعات فان هذا يؤثر على الصحة والجسدية لديهم سلبيًا بشكل وبهذا تكون الفرضية الثالثة صحيحة

الإجابة على التساؤل الدراسي رقم (4): كيف تؤثر عدد ساعات العمل على الحياة الاجتماعية لموظفي مدينة الرياض؟

اختبار الفرضية الرابعة: عدد ساعات العمل الطويلة تؤثر بشكل سلبي على الحياة الاجتماعية للموظف

وللإجابة على ذلك من خلال الجدول رقم (11.4) والذي يمثل نتيجة سؤالين بالاستبانة هي:

3. ما هو عدد ساعات العمل اليومية لديك

4. كيف تؤثر عدد ساعات العمل على حياتك الاجتماعية

جدول (11.4): العلاقة بين عدد ساعات العمل وتأثيرها على الحياة الاجتماعية:

عدد الساعات/ التأثير على الحياة الاجتماعية	سلبيًا بشكل كبير	سلبيًا بشكل متوسط	لا تؤثر	إيجابي
أقل من 7 ساعات	18.75%	37.50%	25.00%	18.75%
7 ساعات	22.73%	40.91%	27.27%	9.09%
8 ساعات	24.82%	51.09%	19.71%	4.38%
9 ساعات	41.07%	50.00%	7.14%	1.79%
أكثر من 9 ساعات	61.11%	27.78%	5.56%	5.56%
الإجمالي	30.52%	47.39%	16.87%	5.22%

وكانت النتيجة هي بأن الموظفين الذين يعملون 9 ساعات وأقل فإن تأثير عدد ساعات العمل على حياتهم الاجتماعية سلبيًا بشكل متوسط وإن الموظفين الذين يعملون أكثر من 9 ساعات فإن تأثيرها على حياتهم الاجتماعية سلبيًا بشكل كبير وبهذا تكون الفرضية الرابعة صحيحة.

الإجابة على التساؤل الدراسي رقم (5): هل سيحل (العمل المرن / العمل عن بعد) مشكلة الازدحام في مدينة الرياض؟

اختبار الفرضية الخامسة: العمل المرن او العمل عن بعد يمكن ان يخفف من الازدحام المروري في مدينة الرياض.

وللإجابة على ذلك من خلال الجدول رقم (12.4) والذي يمثل نتيجة سؤالين بالاستبانة هي:

1. هل تعتقد أن (العمل بوقت مرن / العمل عن بعد) سيحل مشكلة الازدحام المروري في مدينة الرياض؟

2. هل يطبق عملك حالياً سياسة العمل عن بعد؟

جدول (12.4): العلاقة بين العمل المرن وحل مشكلة الازدحام المروري:

هل يطبق العمل سياسة العمل عن بعد / هل سيحل مشكلة الازدحام المروري	نعم، بشكل كبير	نعم، بشكل متوسط	لا يحل المشكلة
أبداً (0%)	83.33%	14.17%	2.50%
نادراً (25%)	67.11%	27.63%	5.26%
أحياناً (50%)	76.47%	23.53%	0.00%
غالباً (75%)	72.73%	9.09%	18.18%
نعم، بشكل كامل (100%)	62.50%	25.00%	12.50%
الاجمالي	76.31%	19.68%	4.02%

وكانت النتيجة هي بأن الموظفين الذين يعملون في بيئات عمل بعضها لا تطبق العمل المرن ابدأ وبعضها يطبقه نادراً وأحياناً وبعضها يطبقها غالباً وبشكل كامل وبنسبة اجمالية 76% من المبحوثين فانهم يرون ان العمل المرن او العمل عن بعد يمكن ان يحل مشكلة الازدحام المروري في مدينة الرياض، وبهذا تكون الفرضية الخامسة (العمل المرن او العمل عن بعد يمكن ان يخفف من الازدحام المروري في مدينة الرياض). صحيحة.

الإجابة على التساؤل الدراسي رقم (6): ما مدى اهتمام بيئات العمل بـأماكن الاستراحة وأماكن الترفيه وأدوات العمل والمكتب؟

اختبار الفرضية السادسة: بيئات العمل الحالية لا تهتم بمرافق المنظمة (المكاتب، أماكن الترفيه، مناطق الاستراحة) بالشكل الكافي.

وللإجابة على ذلك من خلال الجدول رقم (13.4) والذي يمثل نتيجة سؤالين بالاستبانة هي:

1. ما مدى رضاك عن بيئة عملك الحالية؟
2. كيف تُقيّم بيئة عملك (المكتب، المعدات، أماكن الترفيه، مناطق الاستراحة. الخ..)؟

جدول (13.4): العلاقة بين الرضا عن بيئة العمل وتقييم الموظف لمرافق بيئة العمل:

درجة الرضا عن بيئة العمل / جودة المرافق	ممتازة	جيدة	مقبولة	سيئة
راضٍ جداً	59.26%	27.78%	12.96%	0.00%
راضٍ	20.00%	52.63%	21.05%	6.32%
محايد	2.04%	20.41%	61.22%	16.33%
غير راضٍ	3.03%	9.09%	39.39%	48.48%
غير راضٍ جداً	5.56%	0.00%	38.89%	55.56%
الإجمالي	21.69%	31.33%	30.92%	16.06%

وكانت النتيجة هي بأن بيئات العمل التي توفر مرافق ممتازة فإن موظفيها راضين جداً وإن بيئة العمل التي توفر مرافق جيدة فإن موظفيها راضين قليلاً وإن بيئة العمل التي لديها مرافق مقبولة فإن موظفيها درجة الرضا عن بيئة العمل محايدون وإن بيئة العمل التي لديها مرافق سيئة فإن موظفيها ينقسمون إلى غير راضين وغير راضين ، وبهذا تكون الفرضية السادسة (العمل المرن أو العمل عن بعد يمكن أن يخفف من الازدحام المروري في مدينة الرياض.) صحيحة إلى حد ما حيث أن النسبة الأكبر من المبحوثين يشيرون أن بيئات عملهم بديها مرافق جيدة ومقبولة

الإجابة على التساؤل الدراسي رقم (7): ما مدى جودة الأدوات الرقمية في بيئات العمل؟

اختبار الفرضية السابعة: جودة الأدوات الرقمية في بيئات العمل الحالية تسمح بتطبيق العمل عن بعد.

وللإجابة على ذلك من خلال الجدول رقم (14.4) والذي يمثل نتيجة سؤالين بالاستبانة هي:

1. هل يطبق عملك حالياً سياسة العمل عن بعد؟

2. كيف تُقيّم جودة الأدوات الرقمية في بيئة عملك؟

جدول (14.4): العلاقة بين جودة الأدوات الرقمية وتطبيق سياسات العمل عن بعد:

تطبيق العمل عن بعد / مدى جودة الأدوات الرقمية	ممتازة	جيدة	مقبولة	سيئة
أبداً (0%)	16.67%	41.67%	28.33%	13.33%
نادراً (25%)	32.89%	40.79%	21.05%	5.26%
أحياناً (50%)	58.82%	20.59%	17.65%	2.94%
غالباً (75%)	54.55%	36.36%	9.09%	0.00%
نعم، بشكل كامل (100%)	25.00%	50.00%	12.50%	12.50%
الاجمالي	29.32%	38.55%	23.29%	8.84%

وكانت النتيجة هي بأن بيئات العمل التي لديها أدوات رقمية جيدة فإنها نادراً أو لا تطبق سياسات العمل عن بعد وان بيئات العمل التي لديها أدوات رقمية ممتازة فإنها أحياناً أو غالباً تطبق سياسات العمل عن بعد والبيئة التي تطبق العمل عن بعد بشكل كامل لديها أدوات رقمية جيدة بنفس مستوى البيئات التي نادراً ما تطبق سياسات العمل عن بعد ، وبهذا تكون الفرضية السابعة (العمل المرن أو العمل عن بعد يمكن ان يخفف من الازدحام المروري في مدينة الرياض.) صحيحة الى حد ما حيث ان النسبة الأكبر من المبحوثين يشيرون ان بيئات عملهم بديها مرافق جيدة ومقبولة

من خلال تحليل البيانات واستعراض أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تلخيص النتائج على النحو التالي:

✓ **تأثير الازدحام المروري على التوتر:** أظهرت الدراسة أن الازدحام المروري يزيد من مستويات

التوتر لدى الموظفين بشكل كبير، خاصةً عندما تتجاوز مدة التنقل من المنزل إلى العمل 30 دقيقة.

✓ **تأثير الازدحام المروري على الالتزام بمواعيد العمل:** تبين أن الازدحام المروري يؤثر سلباً على

التزام الموظفين بمواعيد العمل، حيث يزيد من احتمالية التأخر في الوصول إلى العمل.

✓ **تأثير ساعات العمل على الصحة النفسية والجسدية:** أوضحت الدراسة أن ساعات العمل الطويلة

تؤثر سلباً على الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مع زيادة التأثير السلبي كلما زادت عدد ساعات العمل اليومية عن 8 ساعات.

✓ **تأثير ساعات العمل على الحياة الاجتماعية:** أظهرت النتائج أن ساعات العمل الطويلة تؤثر سلباً

على الحياة الاجتماعية للموظفين، حيث تقلل من الوقت المخصص للأسرة والأنشطة الاجتماعية.

✓ **فعالية العمل المرن والعمل عن بعد:** تشير الدراسة إلى أن تبني سياسات العمل المرن والعمل عن

بعد يمكن أن يساهم في تقليل الازدحام المروري وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين.

✓ **تقييم بيئات العمل:** كشفت النتائج عن وجود نقص في الاهتمام بمرافق بيئة العمل مثل أماكن

الراحة والترفيه والأدوات الرقمية، مما يؤثر على رضا الموظفين وإنتاجيتهم.

التوصيات

استنادًا إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية لتحسين بيئات العمل في مدينة الرياض:

- **تطبيق سياسات العمل المرن والعمل عن بعد:** تشجيع المؤسسات على تبني سياسات العمل المرن والعمل عن بعد لتقليل الازدحام المروري وتحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين.
- **تحسين البنية التحتية للنقل العام:** تحسين وسائل النقل العام وجعلها أكثر فعالية وكفاءة لتقليل أوقات التنقل اليومية وتخفيف التوتر المرتبط بالازدحام المروري.
- **تطوير مرافق بيئة العمل:** الاهتمام بتحسين مرافق بيئة العمل، بما في ذلك أماكن الراحة والترفيه وتوفير الأدوات الرقمية اللازمة لتحسين تجربة الموظف في مكان العمل.
- **تقييم ساعات العمل وتنظيمها:** إعادة تقييم ساعات العمل وتنظيمها بشكل يضمن التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتجنب زيادة ساعات العمل اليومية عن 8 ساعات.
- **تعزيز ثقافة العمل الداعمة:** تطوير ثقافة تنظيمية تدعم التوازن بين العمل والحياة، وتشجع على الاستفادة من المرونة في العمل لتحسين الرضا الوظيفي والإنتاجية.

المراجع العربية

- الأحمد، شواخ. (2020). "التكيف القانوني للعمل عن بُعد - دراسة مقارنة." دار الأطروحة للنشر العلمي.
- بخيت، أبو بكر. (2023). "أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي." مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال.
- بشارت، إسماء. (2020). "الازدحام المروري في الشوارع الرئيسية في مدينة نابلس باستخدام نظم المعلومات الجغرافية (GIS)." جامعة النجاح الوطنية.
- بكير، ميس. (2022). "تأثير التدريب والتطوير المهني على أداء الموظفين في المؤسسات العربية." المجلة العربية للتنمية الإدارية.
- ببون، ن. (2007). "أثر التكنولوجيا على بيئة العمل في المؤسسات الحديثة." مجلة العلوم الإدارية.
- توفيق، دعاء. (2021). "الأبعاد الاجتماعية للعمل المرن في ظل الأزمات." كلية التربية، جامعة عين شمس.
- الحسين، نورة. (2024). "تقييم إمكانية الوصول إلى نظام النقل العام في مدينة الرياض باستخدام التحليلات الجغرافية-المكانية." مركز الملك عبد الله للدراسات والبحوث البترولية (كابسارك).
- حرب، فتحي. (2017). "أثر الإدارة الاستراتيجية على تطوير تكنولوجيا المعلومات في الشركات الصناعية المساهمة الأردنية." جامعة عمان العربية، كلية الأعمال.
- شار، م. (2023). "تأثير الابتكارات التكنولوجية على بيئات العمل في الشرق الأوسط." المجلة العربية للإدارة.
- عزوز، صونية. (2018). "أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي." جامعة قسنطينة، كلية علم النفس وعلوم التربية.
- عبدالرزاق، م. (2010). "تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في المؤسسات العربية." المجلة العربية للإدارة.
- قرني، حسام. (2022). "أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين." جامعة بني سويف - مجلة السياسة والاقتصاد.
- المسيند، مساعد. (1995). "التعامل مع الازدحام المروري: الحل المرتبط باستعمالات الأراضي." جامعة الملك عبد العزيز، مركز النشر العلمي.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط <https://datasaudi.mep.gov.sa/ar/region/al-riyadh>

المراجع الأجنبية

- Libin, C., Chong, W., & Zhenyu, L. (2023). "The Effect of Commuting Time on Quality of Life: Evidence from China." *Journal of Transport & Health*.
- Jina, K., & Hye-Sun, L. (2022). "Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance." *International Journal of Human Resource Management*.
- The Lancet Psychiatry. (2019). "Work-related stress and mental health problems: a systematic review and meta-analysis." *The Lancet Psychiatry*.
- The Lancet Psychiatry. (2019). "Work-related stress and mental health problems: a systematic review and meta-analysis." *The Lancet Psychiatry*.
- Leigh, S. (2016). "The Healthy Workplace: How to Improve the Well-Being of Your Employees—and Boost Your Company's Bottom Line." AMACOM.
- Caruso, C. C. (2014). "Negative Impacts of Shiftwork and Long Work Hours." *Rehabilitation Nursing*.
- Caruso, C. C. (2014). "Negative Impacts of Shiftwork and Long Work Hours." *Rehabilitation Nursing*.
- Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2013). *Work and Family in a Changing Environment*. American Psychological Association.
- Kelly, E. L., & Moen, P. (2011). *Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict*. Harvard Business Review.
- Vischer, J. C. (2007). "The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress." *Stress and Health*.
- Peter, W. (2003). *Flexibility at Work: Balancing the Interests of Employer and Employee*. Routledge.
- Julia, R. (2000). "The Impact of Flexible Working Arrangements on Employee Well-being." *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Frone, M. R. (2000). "Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey." *Journal of Applied Psychology*.
- Hoppeek, J. (1935). *Industrial Fatigue and Efficiency*. Routledge.

الملاحق

نموذج الاستبانة:

استبيان حول تأثير طول ساعات العمل والازدحام المروري على الموظفين في مدينة الرياض
نشكركم على المشاركة في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى فهم تأثير طول ساعات العمل والازدحام المروري على حياتكم وأدائكم الوظيفي. يرجى الإجابة على الأسئلة التالية بصدق ودقة. سيتم استخدام المعلومات للأغراض البحثية فقط وستبقى سرية.

القسم الأول: المعلومات العامة				
1	الجنس:			
		[] ذكر	[] أنثى	
2	العمر:			
		[] أقل من 25	[] 25-34	[] 35-44
		[] 45-54	[] 55 سنة فأكثر	
3	الحالة الاجتماعية:			
		[] أعزب	[] متزوج	
4	المستوى التعليمي:			
		[] ثانوي	[] دبلوم	[] بكالوريوس
		[] ماجستير	[] دكتوراه	
5	القطاع الوظيفي:			
		[] حكومي	[] خاص	[] شبه حكومي
6	عدد سنوات الخبرة في العمل:			
		[] أقل من 5 سنوات	[] 5-10	[] 11-15
		[] أكثر من 15 سنة		
7	طبيعة العمل			
		اداري	مقابلة الجمهور	
#### القسم الثاني: التنقل من المنزل الى العمل (ذهاباً وإياباً):				
8	كم تستغرق اجمالي رحلتك اليومية للعمل (ذهاباً وإياباً):			
		[] أقل من 30 دقيقة	[] 30-60 دقيقة	[] 61-90
		[] أكثر من 90		
		دقيقة	دقيقة	
9	كيف تصف تأثير التنقل الى العمل ذهاباً وإياباً على مستوى التوتر لديك:			
		[] يزيد التوتر بشكل كبير	[] لا يزيد	[] لا يقلل
		متوسط	يؤثر بشكل كبير	يؤثر على التوتر
10	هل يؤثر الازدحام المروري على التزامك بمواعيد العمل:			
		دائماً	أحياناً	لا يؤثر
		يؤثر بشكل كبير	يؤثر بشكل متوسط	إيجابياً
				(يساعدني على التخطيط للوصول مبكراً)

11	ما هي أكثر الأنشطة التي تمارسها أثناء التنقل	الاستماع	التعلم	التحدث مع	لا أمارس أي نشاط
				الأصدقاء أو العائلة	
12	12. هل تجد موقف لسيارتك أثناء الوصول إلى العمل	يتم توفيره من جهة العمل	اجد موقف بسهولة	اجد موقف بصعوبة	اجد موقف بصعوبة متوسطة
القسم الثالث: ساعات العمل					
13	ما هو عدد ساعات العمل اليومية لديك:	[] أقل من 7 ساعة	[] 7-8 ساعة	[] 8-9 ساعة	[] أكثر من 9 ساعة
14	كيف تؤثر عدد ساعات العمل على صحتك النفسية:	[] سلبياً بشكل كبير	[] سلبياً بشكل متوسط	[] لا تؤثر	[] إيجابياً
15	كيف تؤثر عدد ساعات العمل على صحتك الجسدية:	[] سلبياً بشكل كبير	[] سلبياً بشكل متوسط	[] لا تؤثر	[] إيجابياً
16	كيف تؤثر عدد ساعات العمل على حياتك الاجتماعية	[] سلبياً بشكل كبير	[] سلبياً بشكل متوسط	[] لا تؤثر	[] إيجابياً
17	ما هو نظام الحضور الذي ترى أنه سيفيدك على المستوى الشخصي والاجتماعي وسيزيد من إنتاجيتك	حضور بوقت محدد	مرن بوقت دخول وخروج مرن	العمل عن بعد	
18	هل تعتقد أن العمل المرن عن بعد سيحل مشكلة الازدحام المروري في مدينة الرياض	نعم، بشكل كبير	نعم، إلى حد ما	لن يحل المشكلة	
19	هل تؤيد العمل عن بعد	نعم	لا	إلى حد ما	
20	هل يطبق عملك حالياً سياسة العمل عن بعد	[] نعم، بشكل كامل (100%)	[] نعم، غالباً (75%)	[] نعم، أحياناً (50%)	[] نادراً (25%)
					[] لا، أبداً (0%)
21	برأيك، ما هي النسبة الأمثل لتطبيق العمل عن بعد على الموظفين في المنشأة الواحدة	100%	75%	50%	25%
					0%
القسم الرابع: بيئة العمل					
22	ما مدى رضاك عن بيئة عملك الحالية	[] راضٍ جداً	[] راضٍ	[] محايد	[] غير راضٍ
23	23. هل تجد صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل وحياتك الشخصية				

نعم	نعم الى حد ما	أحياناً	لا اجد أي صعوبة
24	كيف تقيم بيئة عملك (المكتب، المعدات، أماكن الترفيه، مناطق الاستراحة، إلخ)	ممتازة	جيدة
25	كيف تقيم مستوى الاهتمام بصحتك وسلامتك في بيئة عملك	مقبولة	سيئة
26	ما هي اهم التسهيلات التي ترغب برؤيتها لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية في مكان عمل؟	ممتازة	جيدة
27	هل تشعر بأن بيئة عملك تشجعك على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة؟	مقبولة	سيئة
28	كيف تقيم جودة الأدوات الرقمية والأدوات المستخدمة في بيئة عملك؟	ممتازة	جيدة

Abstract:

In 2024, Riyadh is experiencing rapid development as part of Saudi Arabia's Vision 2030, which has directly impacted the work environments in the city. This study aims to explore the effects of these developments on work environments, analyze the challenges faced by employees, such as traffic congestion and long working hours, and propose solutions to improve these environments through the adoption of flexible work policies and remote work.

The study employs a descriptive analytical method, collecting data through surveys and interviews with employees in Riyadh. The findings indicate that traffic congestion and long working hours increase stress levels and negatively affect employees' mental and physical health. The study recommends developing work environments by improving facilities and implementing flexible work policies to mitigate these effects and achieve a better work–life balance. It also highlights that adopting flexible and remote work policies can reduce traffic congestion and enhance work–life balance. Additionally, the study underscores the need to improve public transportation infrastructure, develop workplace facilities, and provide mental and physical health support programs. Furthermore, it recommends reassessing and organizing working hours and promoting a supportive work culture to achieve optimal performance and job satisfaction.

Midocean University

College of Management

Master of Business Administration (MBA)



The Impact of Modern Developments in Riyadh on Work Environments

(Challenges and Solutions)

:Prepared by	
Team leader	Member
Talal Albaker	Ayoub Alyousef
233001591	233001558

:Supervised by	
Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohame	Dr. Fayez Ali Jrad

Year:2024